



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Normas socio laborales y su influencia en el empleo
formal en el ámbito de la Intendencia Regional
SUNAFIL La Libertad, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR:

Mg. Inostroza Aguilar Oswaldo Ricardo

ASESOR:

Dr. Luna Rioja Carlos Hugo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERU – 2019

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina
PRESIDENTE



Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO



Dr. Carlos Hugo Luna Rioja
VOCAL

DEDICATORIA

A mi esposa, mi hijo, mi nieto, mis padres, hermanos y familiares; quienes con su amor, dedicación, comprensión y consejos me ayudaron a ser mejor persona y mejor profesional; comparto este triunfo con todos ustedes.

Oswaldo Ricardo

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud principalmente está dirigida a Dios por haberme dado la existencia, salud, bienestar y encaminarme permitiéndome llegar a esta etapa personal y profesional de mi vida.

Oswaldo Ricardo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Mg. OSWALDO RICARDO INOSTROZA AGUILAR, estudiante del Programa de Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado “Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017”, presentada en 173 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 de Diciembre del 2018



Mg. Oswaldo Ricardo Inostroza Aguilar
DNI N° 17813583

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada César Vallejo, Escuela de Posgrado, me permito poner a vuestra consideración el presente informe de tesis intitulada:

Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

Con la finalidad de obtener el Grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Por tal motivo, dejo a vuestro criterio profesional el presente informe final de tesis para su respectiva evaluación.

Oswaldo Ricardo

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática.....	4
1.2. Trabajos previos.....	6
1.2.1. A nivel internacional	6
1.2.2. A nivel nacional	10
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.3.1. Normas socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo	15
1.3.2. Empleo formal	34
1.3.3. Paradigma socio -cognitivo	42
1.4. Formulación del problema	44
1.5. Justificación del estudio	45
1.6. Hipótesis	46
1.6.1. Hipótesis de investigación (Hi)	46
1.6.2. Hipótesis nula (Ho)	46
1.6.3. Hipótesis específica.....	46
1.7. Objetivos	47
1.7.1. Objetivo general	47
1.7.2. Objetivos específicos.....	47
CAPÍTULO II. MÉTODO	48
2.1. Diseño de investigación	48
2.2. Variables, operacionalización.....	48
2.2.1. Variables.....	48
2.2.2. Operacionalización de variables.....	50

2.3. Población, muestra, muestreo.....	52
2.3.1. Población.....	52
2.3.2. Muestra.....	52
2.3.3. Muestreo.....	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
2.4.2. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	54
2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	55
2.5. Métodos de análisis de datos.....	55
2.6. Aspectos éticos	58
CAPÍTULO III. RESULTADOS	60
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	74
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....	80
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES	82
CAPÍTULO VII. PROPUESTA	83
CAPÍTULO VIII. REFERENCIAS	88
ANEXOS	93
Anexo 1. Base de datos de la variable dependiente e independiente	94
Anexo 2: Tabla de confiabilidad de los instrumentos	122
Anexo 3: Tabla de validez de constructo de las variables.....	126
Anexo 4. Ficha de validación de expertos.....	136
Anexo 5. Tabla resumen de juicio de expertos	156
Anexo 6. Ficha técnica del instrumento.....	167

RESUMEN

La presente investigación, tuvo por objetivo medir la influencia de las normas socio laborales sobre el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017, la metodología empleada fue cuantitativa, transversal no experimental de diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta de 366 empresas de todas las formas. Como instrumento se utilizó el cuestionario las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y el cuestionario de empleo formal, dicha información fue procesada a través del Software de Estadística para Ciencias Sociales V24. Los resultados nos permiten concluir: El nivel de aplicación de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo predominó las categorías deficiente y regular (78.2%), y un 21.9% (80 participantes) obtienen un nivel bueno. Con respecto a sus dimensiones protección al trabajador, implementación, coerción y cumplimiento se encontró en todo un patrón muy similar. El nivel de empleo formal encontrado fue predominantemente deficiente y regular con un 78.1% y 21.9% calificaron de bueno. Respecto a sus dimensiones costos, formalización y satisfacción de usuarios mantuvo en todas sus dimensiones valores muy similares. Se determinó la influencia de todas las dimensiones protección al trabajador en el empleo formal ($R=0.901$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); dimensión implementación en el empleo formal ($R=0.902$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); dimensión coerción en el empleo formal ($R=0.904$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); dimensión cumplimiento en el empleo formal ($R=0.898$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); dimensión costos en las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo ($R=0.995$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); dimensión formalización en las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo ($R=0.902$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); dimensión satisfacción de usuarios en las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo ($R=0.998$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); Respecto a la hipótesis principal, respecto a la hipótesis principal, se determinó que, si existe la influencia de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo sobre el empleo formal en la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017, siendo muy alta y directa mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.907$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Palabras Clave: Normas sociolaborales – Empleo Formal - SUNAFILL

ABSTRACT

The objective of this research was to measure the influence of social labor standards on formal employment within the SUNAFIL La Libertad Regional Intendancy, 2017, the methodology used was quantitative, transversal, non-experimental correlational design. The sample consisted of 366 companies of all forms. As an instrument, the questionnaire used the social, labor, occupational safety and health standards and the formal employment questionnaire, said information was processed through the Statistical Software for Social Sciences V24. The results allow us to conclude: The level of application of social, occupational safety and health standards prevailed in the deficient and regular categories (78.2%), and 21.9% (80 participants) obtained a good level. With respect to its dimensions worker protection, implementation, coercion and compliance was found in a very similar pattern. The level of formal employment found was predominantly deficient and regular with 78.1% and 21.9% qualified as good. Regarding its dimensions costs, formalization and user satisfaction maintained in all its dimensions very similar values. The influence of all dimensions of worker protection in formal employment was determined ($R = 0.901$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); implementation dimension in formal employment ($R = 0.902$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); coercion dimension in formal employment ($R = 0.904$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); compliance dimension in formal employment ($R = 0.898$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); cost dimension in social, occupational safety and health standards ($R = 0.995$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); formalization dimension in social, occupational safety and health standards ($R = 0.902$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); dimension satisfaction of users in the social, occupational safety and health standards ($R = 0.998$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$); Regarding the main hypothesis, regarding the main hypothesis, it was determined that, if there is the influence of the labor and safety and health standards at work on formal employment in the SUNAFIL La Libertad Regional Intendancy, 2017, being very high and direct using the Spearman's Rho statistic ($R = 0.907$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Keywords: Social and labor standards - Formal Employment - SUNAFILL

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Perú en su artículo 23° establece que el Estado brinda protección prioritaria al trabajo en cualquiera de sus modalidades, prohibiendo las relaciones laborales que limiten el ejercicio de los derechos constitucionales, o que desconozca o rebaje la dignidad del trabajador.

Existen destacados derechos laborales que se encuentran vinculados a los derechos constitucionales, los cuales son: el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, a los beneficios sociales, a la jornada ordinaria de trabajo, a la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario, a la negociación colectiva y la participación de las utilidades. Asimismo, la Constitución Política del Perú en sus artículos del 24° al 29° consagra los principios la irrenunciabilidad de los derechos laborales e interpretación favorable al trabajador, respectivamente.

Debemos señalar que, la inspección del trabajo tiene la misión de vigilar el cumplimiento de las normas laborales a través de su cuerpo inspectivo, siendo esta actividad la que se ejerce sobre las empresas, quienes son unidades económicas en las que se existen relaciones laborales, esto es, donde una persona física o jurídica emplea a otras.

Es el Estado Peruano quien implementa políticas activas y pasivas para el mercado laboral con la finalidad de mejorar las condiciones de inserción laboral, de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, enfrentar el desempleo y mitigar sus efectos, apoyando a la población económicamente activa que se encuentre en riesgo de desocupación.

Sin embargo hay que reconocer, que las políticas que se relacionan solamente al ámbito del mercado de trabajo son insuficientes para promover la generación de empleo formal. Pero para que esto suceda debe existir un crecimiento sostenido de la economía del país y, por tanto, es fundamental que exista una expansión de la inversión privada y la productividad en el país. El desarrollo de nuevos emprendimientos productivos y, la mejora de la productividad de las empresas repercuten en la generación de nuevos empleos, pero para sobrepasar los retos de

la pobreza y el subempleo, se requiere que este crecimiento del empleo se concentre en empleos formales.

El trabajo formal es importante para el bienestar de las personas, porque genera un ingreso económico, facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. El trabajo formal es la aspiración de las personas durante su vida laboral.

El trabajo formal refleja las preferencias de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un lapso de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo formal son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducción de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Lograr que el trabajo formal se propague a todo el país en favor de todos los peruanos es la mejor manera de asegurar la inclusión social, lineamiento de política central del Gobierno. La inclusión social es la situación que asegura que todos los ciudadanos sin excepción, puedan ejercer sus derechos, aprovechando sus habilidades y las oportunidades que encuentran en su medio.

El país ha mejorado en su infraestructura, y como consecuencia ha mejorado también, la estabilidad macroeconómica, la apertura comercial y el desarrollo del mercado financiero, entre otros factores, asimismo el Perú ha incrementado de manera importante su competitividad en los últimos años. Como producto de ello, el país ha escalado posiciones en el Informe Global de Competitividad del Foro Económico Mundial, ranking más importante en cuanto a competitividad se refiere.

Pero a pesar de todo ello, para lograr mejoras significativas en el mediano y largo plazo se requiere que el Estado invierta en una política coherente que enlace los conceptos que encierre la definición de competitividad, consolidando una trayectoria de mejora permanente, y además revierta algunas tendencias peligrosas que podrían limitar el crecimiento del país en el mediano y largo plazo.

Pero de lo que se trata es de incrementar la productividad de los factores de producción, especialmente el capital y el trabajo, puesto que el fin último de la

competitividad es la generación de empleos de calidad y que genere mayores ingresos para la población, a través de ello lograremos el bienestar de la población mejorando calidad de vida.

Debemos señalar que en el país existen sectores productivos que se caracterizan por tener una predominante informalidad laboral. Siendo varias las causas que la generan, en muchas ocasiones, auténticas relaciones de trabajo son presentadas bajo diversas formas contractuales de naturaleza civil o comercial, como la locación de servicios o el outsourcing. En otras oportunidades, las relaciones laborales son presentadas formalmente como contratos modales o convenios de prácticas a pesar de tener carácter permanente, subordinado y a tiempo completo. Al fin y al cabo, aun en el caso de relaciones de trabajo reconocidas totalmente por el empleador, los trabajadores no gozan necesariamente de todas las condiciones y/o beneficios de ley.

Son varias las causas que originan esta informalidad laboral, en todo caso, la asimetría natural de las relaciones laborales justifica y la obligación de generar empleo formal para todos los peruanos hace imprescindible reforzar la actividad fiscalizadora del Estado en el ámbito nacional a fin de comprobar los incumplimientos laborales, varios de los cuales no son denunciados por los trabajadores afectados por el temor a quedarse sin su puesto de trabajo

Estas preocupaciones, demuestran la demanda de diseñar las políticas e implementar las estrategias que consientan robustecer el sistema de inspección del trabajo en el ámbito nacional para poder asegurar la generación de trabajo formal en el Perú, la inclusión social, el cumplimiento de nuestros compromisos internacionales y la contribución para tener un país competitivo que ofrezca las mejores condiciones de inversión para la actividad privada.

En el presente trabajo, empezaremos definiendo y contextualizando el trabajo formal, detallando luego el contenido y alcances de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, para luego exponer las diversas implicancias que tienen estas normas en el trabajo formal en el país. Finalmente, expondremos las conclusiones, recomendaciones y propuestas para mejorar las políticas de trabajo en el país, así como las oportunidades de mejora que se presentan con la reciente creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil.

1.1. Realidad problemática

Uno de los precedentes más antiguos de la normatividad laboral se da tras la Ley de Chapellier del 14 de junio de 1791, que eliminó la contratación por gremios en Francia y empezó y con la premisa de la libertad proclamada por la revolución francesa llevó al fracaso toda término que favorecía a la jornada de trabajo, sometiéndose a los trabajadores a pésimas situaciones laborales, pagos irrisorios y horas largas de trabajo. Esto tuvo graves resultados en lo que respecta a la salud de los trabajadores, obligando a las autoridades gubernativas de esos años a reexaminar su actuación y tomar medidas en bien de mejorar las condiciones de salud de los trabajadores. (OIT, 1987)

Mario de la Cueva, señala que existía ya preocupación desde 1669, en que creó la inspección laboral para vigilar la producción de las industrias de Europa, Roca (1998), sin embargo, esta Von Richthofen (2003), con el libro de su propiedad “La Inspección de Trabajo”, donde manifiesta que la inspección laboral nació en Gran Bretaña en 1802, al momento en que el parlamento dio una norma para la protección de la salud y la moralidad de los aprendices en las fábricas textiles y otras industrias.

La inédita incorporación de 4 inspectores en 1833 en Gran Bretaña, significó el despegue de la inspección laboral, así como la comprendemos actualmente; cabe indicarse que estas autoridades eran prestigiosas siendo su principal preocupación el tiempo que duraría la jornada laboral. (Von Richthofen, 2003).

En Alemania, en 1837 el empresario Schuachart planteó el establecimiento de la inspección de labores para las fábricas, pero su idea no se tomó en cuenta hasta después de 15 años. (Association internationale pour la protection légale des travailleurs, 1910).

En 1919, al final de la Primera Guerra Mundial en el Pacto de Versalles en el capítulo XIII de la alianza, se determinó que todo Estado debe instituir un servicio de inspección en la que hay personal femenino, para garantizar el cumplimiento de la normatividad para proteger a los trabajadores. (Ellis, 2006)

Las primeras herramientas de la OIT, establecen recomendaciones sobre inspecciones laborales referente a servicios de higiene no solo en

fábricas y talleres sino también en servicio público para proteger la salud de los trabajadores; así también este organismo determina que cada país miembro debe garantizar la aplicación de las normas relativo a las condiciones de laborales y la protección de los trabajadores al momento de realizar sus labores, tales como: cumplimiento de las horas de trabajo y descanso, el trabajo nocturno, prohibir el uso de algunos trabajadores a trabajos peligrosos, insalubres o superior; la seguridad y la salud; también considera que los inspectores de trabajo estén a dedicación exclusiva y no se distraigan en otras actividades cuyo objeto altera su función esencial, por su naturaleza relacionada con el esfuerzo principal para la seguridad y salud laboral y la seguridad de los trabajadores no alterando o comprometiendo la autoridad e imparcialidad que los empleadores y los trabajadores. (OIT, 1987).

Culminando la Segunda Guerra Mundial, estos esfuerzos continuaron con mayor fuerza, es así que el 11 de julio de 1947, en la 30° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó el Convenio 81 sobre la inspección laboral donde se ocupa del desempeño de las inspecciones preventivas, donde dice que cualquiera que empieza un local industrial o comercial permanente debería obligatoriamente informar a la Inspección laboral para que pueda ser revisada por ésta. (OIT, 1987)

En la actualidad Toyama (2016) investigó la opinión sobre la efectividad e idoneidad de las intervenciones laborales en el distrito de Lima, en esta investigación participaron trabajadores, sindicatos y empresarios de todo tamaño, encontrando que en opinión de ellos la inspección de trabajo actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. Incorporando la legislación antes mencionada principios constitucionales en el método de la labor de Inspección, restaurar la autoridad central, agrandar la incumbencia de la Inspección laboral, reforzar seguridad de la obra y la independencia de los inspectores de trabajo. En la consideración administrativa, podemos decir que la Inspección laboral mejoró su situación administrativa en la gestión pública del estado Peruano. A partir del inicio en una sección de la administración de la policía en 1913, actualmente es un ente autónomo especializado, con el inicio de SUNAFIL el 15 de enero, 2013.

Entre las debilidades encontradas esta que el procedimiento de inspecciones laborales, cuenta con mala cobertura de la atención, la inspección laboral abarca aproximadamente el 20% del país y el 5% del territorio económico de la población activa; funciona como parte de la principal en las ciudades de Lima y Callao. De acuerdo con este autor en estos lugares, la Inspección laboral viene consolidándose en estos momentos no sólo administrativa, sino el nivel alcanzado por la importancia de los resultados del proceso de búsqueda en que no se limitan a la verificación de los hechos, sino aplicar la ley para los empleados, de ser siempre un medio alternativo para la justicia inmediata en la que el inspector laboral está tomando funciones cuasi judiciales. Los resultados de la aplicación de los instrumentos de percepción para el usuario público, los trabajadores y los empleadores dan cuenta del servicio de inspección del trabajo que se percibe que existen algunos problemas al desarrollar sus funciones, pero que es eficiente; mientras que sus funcionarios tratan bien a sus usuarios y los resultados de sus investigaciones son justos y satisfactorios para la mayoría. (Requejo Alemán, 2013)

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Aguayo (2006) en su tesis *“La tutela de los derechos laborales”* tuvo por objetivo, analizar la tutela de los derechos laborales en Chile. Su estudio fue cuantitativo, correlacional. La muestra participaron 267 trabajadores formalizados de Santiago de Chile, con una antigüedad no menor a 15 años. Como instrumento utilizó un “Cuestionario de evolución de la tutela laboral”. Conclusión: En un contrato de trabajo del trabajador, la parte más débil de la relación, algo similar a venderse o parte del mismo para obtener un cheque de pago que permitirá a él y su familia vivir, se ha decidido analizar en este trabajo la legislación dedicada a la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores como los trabajadores de los ciudadanos que renuncien a una parte de sí mismo, de su libertad a cambio de una compensación económica por este informe. Sugirieron que es una parte esencial de la legislación nacional, como hacían los demás,

establecer normas, mecanismos y sistemas para la protección de este "trabajador nacional", en reconocimiento de su condición de una persona, no sólo en público, pero en una zona que opera la mayor parte de su tiempo, su trabajo. En última instancia, la reforma tiene como objetivo llevar a los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel de empresa, a través de mecanismos eficaces de protegerlos contra todas las formas de discriminación: género, edad, imagen física, discapacidad, estado civil o de otro tipo, haciendo efectiva la libertad de no tomar cualquier otra consideración que no sea la aptitud profesional; la recepción efectiva de la demanda y los derechos constitucionales de asociación en la sociedad, la protección efectiva de honor y la intimidad en el trabajo, la prohibición de los sistemas de control que les perturban y; una protección adecuada de los datos personales y la privacidad de los trabajadores no afable a su trabajo. A raíz de estas declaraciones han llegado de la mano con la modernización de la justicia del trabajo, ya que después de haber sido fuertemente criticado como sufriendo de graves problemas en su rendimiento y capacidad de dar soluciones oportunas a los conflictos de trabajo se ha convertido en un sistema más compatible con la implementación del reconocimiento de los derechos de los trabajadores haciendo efectivo mediante procedimientos sencillos y rápidos el acceso a un múltiple sistema de soluciones.

Crespo y Rengifo (2005) en su tesis *"Impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales en trabajadores de diferentes sectores económicos del país"*. Caracas, el objetivo principal de esta investigación se basa en calcular el efecto sobre costo económico de los trabajadores correspondientes a 03 de los sectores económicos del país a los posibles cambios en el cálculo del sistema de prestaciones sociales, así como para determinar si había diferencias significativa entre los costos económicos de hombres y mujeres para aplicar el sistema de prestaciones propuesto.

Metodología: se trataba de una investigación documental, ya que se llevó a cabo una revisión de todos los cambios en la legislación laboral en el ámbito de las prestaciones sociales; el diseño se cruzan también como se describe el efecto de un cambio en el sistema de cálculo de las

prestaciones sociales basadas en datos reales, los datos actuales de las empresas pertenecientes a tres sectores económicos; en consecuencia, se describe la situación que prevalece en el momento específico en que se realizó el estudio.

Población: La población de esta investigación fue formada por trabajadores pertenecientes a empresas de diversos sectores que conforman la economía del país; específicamente relacionadas con el sector financiero, los bienes de consumo y fabricación.

Muestra: una muestra de 515 personas, para el sector de los consumidores de una muestra de 188 personas y el sector financiero en 2024 personas, siendo que la muestra total de 2727 personas representa un 3,41% de la población total

El instrumento fue una ficha de consulta: como se mencionó anteriormente, en un principio la recogida de datos se realiza mediante la consulta de la base de datos proporcionada por las empresas que realizan estudios de mercado y compensación, que gestionan varias empresas de bases de datos que componen los sectores económicos del país , donde se tomarían los siguientes datos: el sueldo del trabajador, años, cargo que tiene los trabajadores, el sector económico al que pertenece la empresa, el estado civil y el trabajador de la misma edad.

Conclusiones, en relación con el impacto económico podría determinarse con certeza, sobre la base de una serie de cálculos, que se aplican un sistema de cálculo de los beneficios sociales propuestas, que propone un retorno a un sistema informático por medio del retroactiva, donde cancelados por concepto de indemnización por cese trabajadores pagan un bono especial de 30 días de salario por cada año de servicio, que se traducirá en un aumento sustancial de los costes económicos de las empresas, especialmente en aquellas empresas que tienen trabajadores con muy altos antigüedades. ¿Qué hay en las considerables diferencias entre los costos económicos de los hombres y mujeres en la aplicación del sistema de cálculo de los beneficios sociales propuestas, determinados mediante la aplicación de dos 2 tipos diferentes de

contraste de hipótesis media, una muestra los costos generales son significativamente diferentes entre los hombres y las mujeres son los hombres superiores. El mismo comportamiento no se produjo en diferentes niveles en los que dividen la muestra, la carga económica del sector y la capa, como se ha señalado, en los sectores de producción y consumo de masas, donde se ha determinado que las diferencias significativas entre hombres y mujeres costos, no hay lo mismo sucedió en los altos niveles de gestión, ejecutivos y mandos intermedios de manera suponiendo que lo que ocurre en todo el mundo no se da necesariamente a las partes que la componen.

Romero (2006) en su tesis *"El impacto del salario mínimo en la dinámica de la formalidad del mercado laboral en Chile"*, tuvo como objetivo evaluar el impacto del salario mínimo en el modo formal de trabajo. Concluye respecto a los resultados de este estudio, que existe evidencia de impacto negativo del salario mínimo en el empleo formal o "cubierto" en Chile. En particular, incrementos del salario mínimo incrementan la probabilidad de salir de la formalidad para el período 1985-2002. Por último, el salario mínimo, cuando actúa negativamente en el empleo formal, causa el desplazamiento de trabajadores tanto a la informalidad como a la inactividad o al desempleo.

Martín (2015), en su tesis *"La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas"*. Valencia – España. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el régimen temporal provoca contratos, en particular para determinar la relación con la gran expansión que han desarrollado y los problemas asociados a este, así como las posibles correcciones que se pueden analizar en busca de un sistema eficiente contractual.

Metodología: La realización de este trabajo se llevó a cabo siguiendo el método habitual para realizar el trabajo legal. Esto conduce inexorablemente tomando como análisis de la doctrina, la jurisprudencia y la legislación como los elementos básicos de los puntos de referencia. Análisis de la situación permite un modelo donde se puede localizar en un fondo importante para la contratación indefinida, que no es una buena

señal para toda su fuerza y el principio de operación de la estabilidad contractual.

Conclusiones: Motivar el afianzamiento en indefinidos de los contratos iniciados como temporales, por un lado bonificando la transformación y por otro premiando su subsistencia hasta su consolidación definitiva. Instaurar herramientas de flexibilidades útiles, ágiles y fáciles de implementar, que busquen acabar con los contratos temporales causales utilizados como sucedáneos para conseguir este fin.

1.2.2. A nivel nacional

Castillo (2008) en su tesis “*¿Existe inadecuación de la legislación referente a las MYPES con respecto a la problemática de su informalidad?*”, Fue diseñado para determinar la relación entre la legislación sobre las PYME y la economía informal. Tipo de encuesta: responder a una evaluación. En qué sentido ha tratado de confirmar una realidad desde un punto de vista social y legal, tal como se discute el grado de informalidad en las empresas micro y pequeña escala, los problemas que están relacionados, dentro del objetivo de la investigación de campo.

La muestra estuvo constituida por 1000 unidades de negocio constituido por pequeñas y microempresas en diferentes ciudades seleccionadas a tal efecto, en las siguientes proporciones: 300 pymes en Lima: 100 micro y pequeñas empresas 200 200 PYME en Piura: 50 micro y pequeñas empresas 150 100 MPE en las Talara: 50 micro y pequeñas empresas 50 100 MSES Paita: 50 pequeñas y 50 micro 150 MYPE en Junín: 50 micro y pequeñas empresas 100 150 MYPE en Iquitos: 50 100 micro y pequeñas empresas. Requiere que todas las empresas estudiadas formalmente, al menos el 50% se incorpora como EIRL, alrededor del 30% como SRL y alrededor del 15%, como SAC, con porcentajes mínimos para otras formas de empresa.

Herramientas: a) en la investigación de un lado consistirán en la lectura de bibliografía especializada, utilizando técnicas de perfilado,

localización y análisis crítico reflexivo de los fundamentos básicos doctrinales y administrativos. (B) Encuesta: cuestionarios y entrevistas con las personas que dirigen las empresas, así como los trabajadores, tomados como miembros de la muestra, por medio de preguntas relacionadas con los problemas de negocios, formulación de alternativas, toma de decisiones, los problemas que emanan de la economía informal, las dificultades derivadas de las relaciones con la administración pública, con los proveedores, con los gobiernos locales, con el concurso de contratación pública con el usuario, entre otras referencias. (C) la lectura de los registros de la Corte sobre hechos relacionados con los problemas de la informalidad empresarial y el estudio de los archivos y tesis académica universitaria sobre el mismo tema.

Conclusiones: Las pequeñas y medianas empresas (PYME) son una forma de sociedad con toda la diversidad que existe entre ellos; con las características básicas inherentes a cualquier entidad de negocio, es decir, con el concurso del capital y el trabajo y para la obtención de un beneficio, pero no necesariamente lucrativo eminentemente activa y tangible; siempre buscara el beneficio económico creciente, debido a que no existe, la compañía se extinguirá por falta de la finalidad social. Como ya se ha explicado en el curso de este trabajo, PYME's, en su mayor parte son informales; en el caso de las microempresas informalidad se encuentra el 95% de todos ellos, y en relación con las pequeñas empresas, el 40% es informal; Sin embargo, el PYME's es considerado como las fuerzas más productivas de nuestro país. Se dice que casi el 98% de las empresas nacionales son pequeñas y medianas, por lo que el nivel de empleo en las PYME's, directa o indirectamente, representa alrededor del 35% de la PEA (población económicamente activa), pero tal vez los porcentajes reales son mucho más alta. Sin embargo, la economía informal está creciendo y los esfuerzos del estado por la insuficiencia de la canalización al formalismo. De acuerdo con la Cámara de Comercio y el archivo de otras fuentes, esto debido a las barreras son muy altos, en cumplimiento de la remuneración del trabajo principal y permitiendo que todo el aparato administrativo.

Julca (2013) en su tesis *“Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios”*. Los métodos utilizados para desarrollar el trabajo de investigación se ha permitido que todas las formas de interpretación legal en caso de que la interpretación de las normas y la aplicación de cuestionarios diferenciados en el caso de la medida de la percepción. La población-muestra estuvo constituida por todos los trabajadores formales analizados por el INEI, y el personal de SUNAFILL a nivel nacional. Se trabajó exclusivamente con datos estadísticos de los organismos involucrados.

Conclusiones: La consideración jurídica del Reglamento de inspección del trabajo en el Perú podemos decir en este momento está reglamentada por un nivel apropiado de regulación y la significación reconocida a manera de una regulación de una normativa de rango legal. La Inspección General de la Ley de Trabajo, la Ley N° 28806. La gran aportación de esta legislación es la incorporación de los principios constitucionales en el procedimiento de la labor de la Inspección, la restauración de la autoridad central, ampliar la competencia de la Inspección de trabajo, fortalecer la seguridad en el empleo y la independencia de los inspectores de trabajo además de cumplir con el convenio 81 de la OIT. El sistema de inspección del trabajo, que el acto de la inspección general del trabajo, ley N° 28806, lo caracteriza como un funcional, único, versátil e integrada, tiene una baja cobertura de la atención, la Inspección de Trabajo abarca aproximadamente el 20% del país y el 5% del territorio económico de la población activa; funciona principalmente en las ciudades de Lima y Callao.

Baldeón y Chahuara (2010) en su artículo *“La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009”*. Metodología: variables de rendimiento microempresarios se utilizó para evaluar el impacto de la informalidad microempresario económicamente (número de horas de trabajo, los costos totales del microempresario, el margen de beneficio en los costos y el margen de beneficio en las ventas) se utilizó el método de

acoplamiento de PSM (PSM). Con esta metodología, lo que se busca es comparar si un microempresario informal puede obtener una mayor rentabilidad o menos que un empresario que opera en el sector formal.

Instrumento: El instrumento fue un formulario de recogida de datos a las respuestas 2008 de INEI Censo Económico que incluían las consecuencias de la informalidad en el microempresario

Conclusiones: A partir de dos estructuras teóricas que intentaron explicar la presencia del sector informal en la economía se pueden agrupar en dos campos principales: las causas de exclusión y escapar motivos. Por un lado, los motivos de exclusión del punto de - por ejemplo - que la actividad económica se segmenta en un sector no formal y la otra, esta segmentación se asocia con las imperfecciones del mercado, lo que podría conducir a racionamiento en el mercado de trabajo y el " existencia de una economía dual (Rauch, 1991) que no responde a las mejores elecciones de las empresas y los trabajadores. Sin embargo, pese a estos efectos, las microempresas del sector serían imposibles de obtener más beneficios que serían capaces de operar en el sector formal. Además, ambos tipos de empresarios a conseguir el mismo porcentaje de la rentabilidad en sus costes o ingresos, solamente este porcentaje representa una menor cantidad de beneficios monetarios para los microempresarios informales en comparación con sus contrapartes formales.

Espinoza (2013) en su tesis *“La infracción administrativa laboral”*, su objetivo fue identificar el alcance del concepto de infracción administrativa de la obra, así como para determinar el régimen jurídico que se aplica, ya que la aclaración de estas cuestiones podría contribuir a la labor de los pronunciamientos de sistematización de inspección a realizar por la Superintendencia Nacional de inspecciones de trabajo - SUNAFIL (cuando se activa la agencia). La hipótesis de trabajo es que las respuestas que estamos buscando se pueden encontrar en la base de un enfoque interdisciplinario, en el que tanto los principios de derecho administrativo sancionador y el principio de protección de la legislación laboral tienen espacio.

Metodología: Esta situación nos llevó a elegir el método dogmático jurídico para llevar a cabo nuestra investigación, que debido a la afluencia de numerosas instituciones de derecho administrativo, constitucional, penal y laboral en el ejercicio de la facultad de imponer sanciones que se refiere a los socios de trabajo debe necesariamente ser interdisciplinario. La muestra estuvo conformada por las regulaciones fuentes, jurisprudencia y doctrina.

Conclusiones: La existencia de declaraciones contradictorias de la labor administrativa se debe en parte a la falta de una norma que es responsable de la regulación en detalle la parte general del derecho administrativo sancionador. Las leyes especiales que regulan la potestad sancionadora con sectorial circunscriben su tipificación contenido de los delitos y las correspondientes sanciones se aplican sólo en sus respectivos campos (como es el caso de LGIT).

1.2.3. A nivel regional

Ponce (2014) en su tesis "*Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de contratados*" de las universidades UCV, UPN Y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013", Su objetivo era determinar cómo los contratos de trabajo de duración determinada y condiciones que establecen el contrato respectivo, influyeron en el tiempo de trabajo de los maestros "contratado" en las universidades, UCV, UPN y UPAO la ciudad de Trujillo, en el período 2011-2013. Metodología: Analítico sintético, inductivo, deductivo, histórico y filológico. La muestra no probabilística fue a discreción del investigador, que será analizado 3 contratos de trabajo de los profesores con una jornada a tiempo parcial de las tres principales universidades de la ciudad de Trujillo. Los instrumentos utilizados fueron hoja de entrevista, la catalogación de datos, la legislación pertinente y los profesores universitarios con contratos a tiempo completo y a tiempo parcial.

Resultados: En un grupo de trabajadores encontraron los profesores en general, los maestros en ellos en una posición de "contratado" y

universidad privada a tiempo parcial durante el día, de acuerdo con la Universidad de la Ley N° 23733 y el Decreto Legislativo N° 728, se ha determinado que tienen derecho a horas (apropiada) de trabajo, remuneración (FAIR) y beneficios sociales. Sin embargo, en estas universidades, por no encontrar una regla clara que establece los profesores día, hacen contrato a tiempo parcial de forma inadecuada. Allí es donde el principal problema de interpretación es generado por la regla explícita, que es la obra máxima de ocho horas diarias o 48 horas en una semana, a condición de que las horas a tiempo parcial pueden ser menos que la determinación, por tanto, la mayor parte equivocada de tal interpretación. De la que se planteó como un problema: "la forma de trabajar con los contratos de futuros y las condiciones que establecieron el contrato respectivo afectó al tiempo de trabajo de los maestros contratados en las universidades, UCV, UPN y UPAO la ciudad de Trujillo, en 2011-2013"; como el no experimental diseño a juego - Cruz, fue tomada como una señal de un contrato para cada profesor a tiempo parcial para cada universidad (UCV, UPN y UPAO). También haciendo uso de la interpretación de la legislación existente y entrevistas de expertos llegó a aceptar la hipótesis de investigación y llegó a la siguiente conclusión "contratos de trabajo de duración determinada y condiciones que establece el respectivo contrato afecta a la forma en la desnaturalización de causalidad del tiempo de trabajo de los maestros contratados en las universidades, UCV, UPN y UPAO Trujillo la ciudad en el período 2011-2013".

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Normas socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo

El marco regulatorio que tiene un efecto en los resultados del trabajo y los ingresos. Conceptualmente, el enlace está dada por la determinación del costo del contrato de trabajo. A un nivel más concreto, hay dos mecanismos principales por los que está presente la asociación entre los resultados y la legislación en el mercado de trabajo: la tutela del empleo y la prescripción de normas de protección social obligatorios. Si bien la

legislación contiene disposiciones para proteger el empleo, entendido como un proceso continuo y permanente, involucrando tanto a las provisiones para eventos de negocios como desincentivos desempleo a la rotación de personal. Por otra parte, para imponer algunos beneficios inalienables, que las leyes originan costes laborales no salariales. Aun cuando en teoría los costos están influyendo en la demanda, la cuestión de la importancia de estos efectos es empírico. (Jaramillo Baanante, 2004).

a) Aspectos doctrinarios y evidencia internacional

Desde el punto de vista económico, la normatividad laboral es justificada porque el mercado no es perfecto ya que necesitan la participación externa. Desde otra perspectiva, es una herramienta diseñada para garantizar los derechos mínimos de los individuos de una sociedad. Como un punto intermedio entre estas dos concepciones existe un amplio consenso en que el trabajo de regulación debe haber un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y el buen funcionamiento de las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, este consenso dominado en el equilibrio entre la seguridad y la eficiencia, la legislación laboral del Perú - y en general en América Latina - el primero de estos objetivos. Heckman, J. y C. Pagés, editores, 2002)

La explicación sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, mientras que la teoría a menudo no es suficiente para predecir los efectos de ciertas normas laborales. Por ejemplo, el empleo, en respuesta a los cambios en las reglas varía dependiendo de la evaluación de los empleados en el sector de servicios, en la medida en disposición de determinar su salario para que estos beneficios se sacrifican. Por otra parte, las opciones tecnológicas disponibles afectan a las decisiones de las empresas que alquilan. Sin embargo, la evaluación de los futuros agentes influenciada preferencias contra los mecanismos de ahorro forzado o la percepción de los riesgos de su negocio y la necesidad de eventos relacionados. (Pagés y Saavedra, 2002)

Para entender la relación entre la normativa y el mercado de trabajo, es importante entender que, independientemente de lo que la ley puede prescribir y los deseos de los que formulan las leyes, es el mercado el que determina que el costo de la mano de obra reglamento paga. Por lo tanto, ser parte de los beneficios sociales obligatorios de los trabajadores a través de salarios más bajos o para los parados, ya que los empleadores perciben el costo de la redundancia de los mayores costos en la adquisición y son por lo tanto menos decidido. El desglose de los costes depende de las condiciones de la oferta y la demanda de mano de obra. Del mismo modo, algunas de las disposiciones que tienen el impacto indirecto objetiva sobre los grupos del mercado laboral y otros aspectos y el comportamiento de los actores también influyen por delante de los resultados esperados, pueden finalmente optar por evitar o la violación de las reglas es una opción para los empleadores y empleados, ya que los impuestos son caros y hacer cumplir la ley podrá efectos negativos (contratos de plantas, más desempleo) la falta de supervisión (informalidad). Aunque es más caro, la aplicación de la ley, mayor será la facilidad para incentivos. (Saavedra y Chong, 2003)

Como ya hemos mencionado, la legislación laboral contiene disposiciones para proteger el empleo (características del contrato) y proporciona los beneficios del empleo. El despido es "un conjunto de arreglos institucionales para la contratación y despido." Las normas de protección del empleo son conceptualmente cambian de mano de obra. Dado que la transferencia de la obra se centra en el aumento de la productividad, la eliminación de la producción no rentable o reemplazar tecnologías obsoletas o trabajadores improductivos, la protección del empleo es un impuesto sobre la productividad. La conveniencia social de la protección contra el despido, por lo tanto, es necesario para contrarrestar la pérdida de productividad que genera. (Chahuara y Baldeón, 2011)

Toda la investigación de acuerdo, hemos descubierto algunas de las pruebas de un impacto significativo en la protección del empleo en el

mercado laboral. En primer lugar, el mercado de trabajo muy fluido y la legislación despedido desalentador (y empleados) de velocidad es generalmente más alta como resultado de la rotación. La evidencia del nivel de protección para generar una alta tasa de empleo más alta que la de la segunda no lo es. La mayoría de las pruebas, sino más bien, nos inclinamos a la correlación negativa entre el nivel y el nivel de protección del empleo. En el caso de Perú muestra claramente esta relación. En tercer lugar, no sólo el promedio de empleo permanente que el fortalecimiento de la protección, para generar un período de períodos de desempleo más largo. En este sentido, es la gente ya soportan perjudicial para las personas que lo soliciten y el trabajo. En cuarto lugar, que no hay mujeres, la influencia de la distribución importante en el mercado de trabajo para los trabajadores jóvenes y las personas poco cualificadas es clara. En quinto lugar, existe una asociación positiva entre el tamaño del nivel y la protección del empleo informal. (Saavedra y Torero, 2000)

Ley, además de las medidas de empleo prevé beneficios sociales obligatorios, incluidos los costos laborales no salariales. Estos son los trabajadores de salario, por favor referirse a la totalidad del costo de los anteriores. En este sentido, los costes no salariales, beneficios sociales y mano de obra impuestos (contribuciones a la seguridad social, como la asignación dependientes) - Impuesto (IES) especial solidaridad, la educación, se incluye, como contribuciones a otros sistemas usted. Configurar el costo formal de contratación con salario. Por lo tanto, en un mercado competitivo, el aumento de los costes salariales empleadores pagan la productividad marginal del valor de los trabajadores, se puede reducir el nivel de empleo formal, el efecto es debido a los bajos salarios y los trabajadores determinada por la función de la empresa para pasar a través de los costes adicionales. Si el empleo formal que se establece para absorber el incremento salarial sólo mantener. De lo contrario, hay una tendencia a suprimir los altos costos laborales. (Saavedra & Torero, 2000)

Sin duda, pero es pagado por los trabajadores de al menos parte del trabajo. Encuesta, el nivel de América Latina, los trabajadores se mostrarán entre la absorción de 52% y el 90% de estos costos. Por esta razón, el 10% del aumento de los costes salariales conduce a una caída de 1,7% puntos del empleo / población. En México, por ejemplo, el 10% del incremento de los costos de la seguridad social se reducirá el sueldo un 4,3%. Chile, los trabajadores de salarios en la seguridad social es más bajo que aquellos trabajadores de equivalente comparable sin la cobertura del 70% de los costes de seguridad social se absorbe hasta. Por otro lado, la evaluación de estos costes no son los mismos para todos los trabajadores. Más que los trabajadores pobres evaluarán los ingresos corrientes de los cuales para el futuro de las ganancias y contingencias con una riqueza de gran peso específico de los trabajadores. Por lo tanto, la asociación informal, hay una posibilidad de que los propios trabajadores son prioridad. México, El Salvador, Perú estudios que muestran una tendencia tan. (Tokman & Martínez, 1999)

En resumen, la ley cubre una distancia de ambos de las normas de protección del empleo formal y los salarios de mano de obra. Por lo tanto, la regla es, puede hacer que el hacer negocios en la economía en el sector informal como una manera de evitar la regla. Por otro lado, en teoría, los trabajadores no serán totalmente mejorados beneficios sociales, se tratará de protegerlos. Por lo menos, muchos de ellos no están dispuestos a ser utilizados en el sector informal a pagar por ellos. Por lo tanto, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) firmaron informe de un alto nivel de baja y sobre todo de la protección de América Latina entre los jóvenes y los pobres podría estar detrás de la cobertura de la seguridad social de bajo nivel. (BID, 2004)

b) Marco jurídico peruano

– Protección del empleo

Con el fin de promover la estabilidad del empleo dos enfoques que se identifica por la ley peruana, para minimizar el impacto del período del bienestar de paro de empleados: despido improcedente, el servicio de

compensación por el tiempo de (CTS) compensación. En teoría, otro propósito y la naturaleza de estos mecanismos. La práctica y en su justificación legal, sin embargo, tanto protege se basan en la necesidad, para tranquilizar a los trabajadores durante los episodios de paro.

La compensación por el despido, se ha cambiado debido al sistema político. Actualmente, trabaja 1 y 1 año, que es igual a la mitad del salario de hasta 12 sueldos. CTS perdió un papel como la naturaleza sido principalmente en torno a los mecanismos de protección para retirarse varios años. Desde mediados de 2004, que pidió que en el año 2003, se le devolverá hasta el final de este año, la inviolabilidad de la parte de la (depósito del 50%) poco a poco. Sin embargo, el dispositivo parlamentario reciente distorsionará el mecanismo para permitir el uso de fondos para el propósito de albergar de nuevo. Es decir, tal vez hay un equilibrio de pequeños beneficios macroeconómicos que proporcionan estos recursos en peso a una pérdida parcial de herramientas para proteger contra la pérdida involuntaria del empleo. Sin embargo, cerca del primer trimestre de reducción de la mitad del depósito de la CTS 2003 porque es el caso que ha habido una disminución en los saldos de depósitos de este concepto: \$ 600 millones, fue el \$ 1.1 billón 2001. (Pagés y Saavedra, 2002)

Bastantes de estudio, América Latina, una de las mayoría de las normas laborales proteccionistas en el mundo, se ha demostrado. Ejercer mediante una comparación de dos bases de datos diferentes, en conjunto con los cinco continentes del país muy grande y América Latina, el mundo (Jamarillo y Saavedra, 2003) muestra una legislación laboral más proteccionistas. En Perú, seleccione los seis países de la región para evaluar de acuerdo con los estándares de América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Venezuela, el 80 por ciento de la población total, constituirá el 89% de la superficie del producto. Perú, el país con el más alto costo de terminación de empleo se duró menos de 10 años. Larga empleo, después de la tercera, es Colombia y la mayoría del nivel proteccionista de la región a la protección de la legislación laboral

peruana en el caso de los trabajadores ocupa un lugar destacado la Tierra de Venezuela Perú, y por lo tanto.

Compensación para el retiro y el servicio de tiempo es un mecanismo que ayuda a hacer frente a la situación de la tasa de desempleo de los trabajadores. En Perú, el empleo se ha reducido el consumo per cápita de los hogares sin alrededor del 15% en comparación con la persona ocupada. Esto está en paro, sufren de una reducción significativa en el consumo, y por lo tanto muestra los mecanismos necesarios para suavizar estos aleatoriedad. Sin embargo, en comparación con los mismos empleados que están trabajando el caso de la compensación de los trabajadores despedidos de la discontinuidad se produce un aumento del 10% del consumo. Esto es cuando es demasiado alta, el Perú de TGF ilustrativamente, asegúrese de que no se invirtió grupo que recibió. (Saavedra y Maruyama, 2000)

Según datos del año 1997, todos y cada empleado será despedido del 8,5%, según la razón facturación del año pasado, un 4,1% de la población de despido individual del 4,4%, el cierre de la compañía que trabajaba. Sin embargo, la causa de los otros empleados pertinentes (Gastos de escolaridad, la familia, tales como problemas de salud) y no una incidencia muy alta de la salida a la función. Desde el despido de estos hechos son empleados por contrato, de conformidad con la teoría, es el costo de la compañía de más de una obligación legal. Compensación recibió sólo una cuarta parte del número total de empleados despedidos. En parte, esto se debe a que no hay ningún costo significativo para ejercer el derecho a una indemnización. Representa el número de minutos que muestran los trabajadores crean normas, esto es conveniente probable que cuando se llega a un acuerdo con su empleador que es posible obtener la recompensa inmediata. Mercado este es otro ejemplo de un método para formular la obligación de que pueda estándar, en última instancia, se trata de definir la distribución del coste de estas medidas.

c) Costos no salariales

Una amplia gama de ideas, la flexibilidad de los empleados para reducir los beneficios para los trabajadores, a pesar de que los costes laborales mostraron una tendencia que ha crecido en los últimos 10 años. Es, costes no salariales, se ha estimado en 59,5 por ciento del salario bruto del empleado. Es un nivel alto en comparación con otros países de la región. Por otro lado, se descompone de datos, el tamaño de la contribución de la seguridad social, se recomienda que usted no detrás de la alta propagación a otros países de la región. Por el contrario, parece proporcionar una ley bonificación del Perú para las fiestas y otros países de América Latina. En este sentido, se ofrece entre unos 15 días al año como unas vacaciones en la mayor parte del país es un día de fiesta. Sólo Perú ofrece dos sueldos a título anual obligatorio para el bono. Por otro lado, la actividad económica de la población salarios sólo una proporción pequeña (PEA), es sólo uno de los 10 minutos, por favor, disfrutar de sus vacaciones en cualquier época del año, sector público y privado, está dibujando mientras que en una cuarta parte de los trabajadores se ha superado casi el 5%. Sólo las personas cercanas a la consideración es de un año antes que el contrato indefinido, la cifra es la mitad de lo que se consigue en virtud de esta oferta. Si tiene adyacente en la Fig. 9% vio una tasa utilizada tiempo de vacaciones,

La diferencia entre los dos grupos de números, ha sido descrita por un promedio de 4 semanas de uso de sólo tres de las personas de políticas. Es un hecho interesante, ya que proporciona una aproximación a la "demanda" de unas vacaciones. Promedio, por favor, disfrutar de las ventas de vacaciones de la semana de los trabajadores del empleador. Prefiero los ingresos adicionales para otras palabras. Esto es, los trabajadores sugieren que están dispuestos a intercambiar un poco de tiempo libre con el fin de obtener más ingresos (vacaciones). (Jaramillo, 2004)

Esta ventaja probable que sea hora legal el acceso efectivo al porcentaje limitado de la población económicamente activa ha sugerido

que es excesivo. La comparación con otros países de América Latina, para confirmar este punto: Calendario en casi dos días de los días 15 consideración los países o que considera como única ley de Perú para incluir un período de vacaciones generosa: Brasil, Panamá. Las características adicionales de interés, que se sube a la ventaja de sus vacaciones para incorporar la mitad del país. En otras palabras, el período de vacaciones se incrementa en comparación con el número de años de trabajo. Esta es la única parte de la población sin ningún sentido de la energía para volver en cuanto a la obra de una curva de aprendizaje de edad, y no realiza un económico y más grande más tiempo. Por lo tanto, hay un joven que ha entrado sólo la fuerza de trabajo a partir de un año normal, solamente productividad marginal para jugar en el trabajo de aprendizaje muy baja. En este sentido, el sistema de educación general tanto de la empresa invertirá en el desarrollo de algunas habilidades relacionadas con la cultura de las habilidades no son suficientemente específicos y la organización del trabajo. Manera de aprender los jóvenes, mejorar la productividad. Esquema en el que el periodo de vacaciones de los trabajadores de la experiencia, se puede corregir en parte los jóvenes de baja productividad. Las reglas actuales, así como los esfuerzos de las empresas para poder, para desalentar el empleo juvenil. (Pagés y Saavedra, 2002)

d) Efectos de la regulación laboral peruana

Hay dos efectos negativos de los costes no salariales: reducir el nivel de empleo, por un lado, por el contrario, promueve una cooperación informal. Las medidas de empleo en la que no hay evidencia empírica de estos efectos positivos. Sin embargo, para esta regla para asegurarse de nivel básico a proteger a los trabajadores, por lo tanto, debe tener un efecto positivo en la capital. De hecho de que se han dependiendo del efecto de la noticia, sin embargo, lo es. Por lo tanto es importante, será una protección eficaz para determinar el ancho.

Alrededor de un tercio de los empleados del sector privado y los otros ocho Empleados Trabajadores están cubiertos por la seguridad social

(salud). Centrándose en la indemnización de despido, sujeto a los efectos potencial sólo una cuarta parte del 8% de la población, que representa al sector privado de los empleados y la ciudad. Al menos la gente los pobres estarán protegidas en relación con la asignación de acceso a la seguridad social. Ha sido la falta de cobertura - es, por favor, se centran en los quintiles de la población rica. Más pobre de ingreso mensual que pertenece a uno de los 10 minutos, mientras que solamente un tercio de los trabajadores de la ciudad, que está cubierto en 5 casos de la más alta gasto per cápita pertenece.

Hay dos causas posibles para el bajo nivel de cobertura de la legislación laboral. La primera causa es que el beneficio social está prescrito, como la protección y los beneficios laborales al contrato permanente estrechamente a la carta. En este sentido, trabajadores y los empleadores enfrentan caso, la decisión de todo o nada sobre el cumplimiento de la legislación laboral o de la decisión de las empresas que el aumento de los costos de alrededor del 60% a los trabajadores prima la reducción de sus ingresos netos.

e) Los contratos temporales

Los contratos laborales a plazo fijo en el Perú han adquirido una importancia bastante en la última década. Mientras que engorroso durante los últimos años de su 1980 años sí que se utilizó en corea utilizado cierta ningún interruptor en el mercado laboral peruano. Desde 1991, pero desde el juego, se relajó los procedimientos administrativos para su uso considerablemente, de ahí ha reservorio considerablemente, con el diario el tiempo. Para el 2001 la recepción, cerca de 270 000 trabajadores de lima metropolitana (20% de los empleados en alrededor del puestos de trabajo en los empleos del sector privado) si manera bien en este. Que la pérdida de mientras contrato, plazo con respecto al pago pago de los mismos beneficios entre como el primer permanentes evitan los costos de despido. A consecuencia sorprendió los altos costes de despido con el sistema de contrato de perdidas indefinidas término definido causarían.

Hay otra explicación para el aumento del uso de los contratos temporales. Por otro lado un contrato temporal, se puede utilizar como un mecanismo para disuadir a unirse a la Unión. La ley incluye el sindicato de los empleados temporales de contrato, pero la decisión de renovar el contrato del empleador, para configurar el factor de inhibición de la afiliación de los trabajadores. Por otro lado, los cambios en el entorno económico, la reducción de los salarios a los cambios en los salarios, se puede aumentar el poder de negociación de las empresas que puede reaccionar en el momento de la renovación del contrato. Por último, un aumento en el uso de este tipo de contrato es, no es probable que sea causada por la desconfianza a la firma a los cambios en las reglas de trabajo. Como resultado, en el curso de la futura regulación del empleador, que cuestan, e irregular que existe un reconocido potencial para aumentar.

En cualquier caso, la introducción de un contrato de duración determinada no es que a perpetuar una forma particular de la empresa para evitar los lados de la ley laboral. En este sentido, el contrato (el segundo de la segunda) opción para reducir la dificultad de costes de despido de un esquema típico de empleo 'mejor' verá tiempo político. Sin embargo, en el largo plazo, a crear conciencia de la ansiedad de los trabajadores será capaz de sólo estos acuerdos, aumentar el paro y la formación práctica de los ingresos. De esta manera, existe un impacto negativo en la productividad. Reglamentos, ya que no parece lógica, para promover la rotación excesiva de manera implícita de las acciones específicas que se requieren para mejorar la flexibilidad del mercado laboral.

f) Regímenes especiales: el régimen laboral de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

Promoción y cada empresa de una reciente ley aprobada en la formulación de las micro y pequeñas empresas con el fin de promover su formulación, y se envían mano de obra y el empleo (MTPE) 10 o menos trabajadores están registrados en el Ministerio de establecer un sistema

especial para. En este sentido, la reducción de los requisitos, cubierto de un sistema general: Establecer el sueldo a trabajar en un máximo de seis salarios promedio anual de procesamiento se deja, período de vacaciones en el sistema intermedio o la selección de los trabajadores, una cantidad considerable de compensación 15 días para cortar, CTS no participa. Es un esfuerzo interesante por la legislación patrón de trabajo que la mayoría de las compañías con un enfoque en el nivel de productividad constante del Perú. En este punto, sostenerlo, la regulación excesiva, porque hay una posibilidad de que excede el nivel que desea a los trabajadores y que será capaz de empresa o préstamo.

Por otro lado, hay ciertos aspectos del problema de la administración. El primer problema es, un significado especial: incentivo para crear debe integrarse. Por lo tanto, es la escala es pequeña, es posible hacer que algunas empresas para continuar un negocio eficiente, podemos incentivar la separación de la sociedad, y similares. En segundo lugar, se crea dos clases de trabajadores con diferentes privilegios. En tercer lugar, como una cosa temporal, es difícil de lo que el régimen de registro sujetos a conocer el encanto ahora. Cinco años, desde el registro, las empresas que se inscriban con el fin de confirmar que usted está tratando de cumplir con el régimen general se identifica fácilmente por el sistema de inspección Mtep. 1 del trimestre problemas se ve afectado por la legislación del salario mínimo de microempresas, sino que se refiere a la misma. El problema aquí es la política irregular, el populismo énfasis en este tema tiene la siguiente ingreso mínimo legal, lo que llevó a que el 40% de los granos de guisante automáticas. Por último, también trabaja, incluso en el caso de una naturaleza temporal a la desconfianza hacia el éxito de la estabilidad de las reglas.

Este nuevo dispositivo trae nuevos desafíos. Es esfuerzos positivos, dados los incentivos con el fin de mantener una pequeña empresa a escala o unidades de producción, en relación con la vigilancia de los efectos secundarios, se producirán problemas. En cualquier caso, es posible superar los efectos negativos de esta regla con la extensión de los

beneficios sociales de la gran cantidad de trabajadores. En este sentido, el empleo en los trabajadores de las empresas que no cumplen los 10, cuando se considera el hecho de que alrededor del 40% del empleo en las zonas urbanas importantes de la cubierta de protección del trabajo humano Perú actualmente no es el caso para retrasar la derecha contingente ley en su profesión a tener ningún tipo de. Sin embargo, estas medidas, así como la aparición de un contrato temporal de los últimos 10 años, ofrecen una solución parcial al Perú de la legislación laboral del problema. Por lo tanto, a pesar de su carácter positivo, para la reforma general, es que la segunda opción de elección. Motivación, malos incentivos que genera, de manera temporal, sujeta a la naturaleza del hecho de que para producir dos grupos de trabajadores y registrado con diferentes derechos.

g) Analizando el paradigma

Este nuevo dispositivo trae nuevos desafíos. Es esfuerzos positivos, dados los incentivos con el fin de mantener una pequeña empresa a escala o unidades de producción, en relación con la vigilancia de los efectos secundarios, se producirán problemas. En cualquier caso, es posible superar los efectos negativos de esta regla con la extensión de los beneficios sociales de la gran cantidad de trabajadores. En este sentido, el empleo en los trabajadores de las empresas que no cumplen los 10, cuando se considera el hecho de que alrededor del 40% del empleo en las zonas urbanas importantes de la cubierta de protección del trabajo humano Perú actualmente no es el caso para retrasar la derecha contingente ley en su profesión a tener ningún tipo de. Sin embargo, estas medidas, así como la aparición de un contrato temporal de los últimos 10 años, ofrecen una solución parcial al Perú de la legislación laboral del problema. Por lo tanto, a pesar de su carácter positivo, para la reforma general, es que la segunda opción de elección. La motivación, es malos incentivos originalmente temporalmente para generar, será el hecho objetivo de generar dos grupos de trabajadores y registrada con diferentes derechos.

Ley de disposiciones operativas de las pequeñas y medianas empresas son más racionales desde el punto de vista de la producción de este tipo de empresa. Sin embargo, es un sistema (sin embargo, en el Perú, los de la migración permanente solamente se sabe) porque hay un límite, la formulación del impacto microempresa es cuestionable, el horizonte de lo lejos la fuerza de fortalecimiento empresarial, hacia el crecimiento de la compañía, empujar. La limitación aquí es que no hay más necesidad de hacer un poco del trabajo sobre el problema, otras imperfecciones del mercado. Para pagar la tasa anual de fortalecimiento de 60% de interés, y algunos en la protección destacan a la ley peruana, malo, es difícil pensar en la sociedad. Además, cuando se trata el tema de la gestión pública se aplica en una inestables las micro del salario mínimo también puede ser operado en la dirección de la gran formulación.

Por lo tanto, el análisis es, no sólo la reforma de la regulación del mercado de trabajo es deseable, se sugiere que es posible en aras de la eficiencia y la equidad. Esta reforma, sin que haya una necesidad de centrarse en los aspectos de la regulación del mercado laboral, la formación del problema, la base de sustrato en la economía informal, ya que tienen problemas de baja productividad. A continuación, en relación con el objeto contenido, que describe la función deseada de la reforma.

h) Los objetivos de una reforma laboral en el Perú

Con el fin de resolver los problemas progresivo y sostenido del mercado de trabajo, la responsabilidad de los reglamentos, tenemos que apuntar la reforma laboral. Mercado laboral peruano en el centro del problema es dos cosas: una alta productividad de las relaciones de trabajo informales y mano de obra de la tasa baja. Desde entonces, ya que en la economía informal es la baja productividad de las principales empresas, como se describió anteriormente, estos problemas no son independientes, con el fin de cumplir con lo imposible cuando no es tan difícil, de su impacto político deben ser tratados por separado para los trabajadores de las obligaciones legales son diferentes. Así, por ejemplo, el problema de la productividad, las medidas de gestión y política de cuestiones de

política es mejorar el siguiente ejemplo la educación básica y la calidad de la educación tecnológica. El fortalecimiento de la misma manera, la necesidad de ampliar las actividades con el fin de mejorar la información a los trabajadores y la formación de la empresa más vulnerables del mercado de la educación.

Como resultado, la reforma de las leyes laborales, promover la productividad de crecimiento mediante la promoción de la formación, deberá ser tratada con el fin de reducir la tasa de informal para asegurar la protección contra el fenómeno del desempleo y de los derechos fundamentales.

i) Para promover la mejora de la productividad

Compañía de la productividad es una función de la tecnología, el capital humano y la capacidad de organización. La política se centrará en el último de los factores desde el punto de vista del mercado de trabajo. La nutrición a largo plazo, la inversión en salud y educación, es un factor importante en la acumulación de capital humano. Tanto en estas áreas justificar la política de garantizar el crecimiento de la riqueza de la capital de capital humano y su distribución. Por lo tanto, en el largo plazo, es más importante que la reforma política con el objetivo de mejorar la calidad de la educación pública. La productividad del problema no sólo es importante, es urgente. Por lo tanto, es cambios necesarios para movilizar la acción en un corto plazo de tiempo límite.

Una serie de información completa y consistente de políticas, y quieren resolver la eficiencia y la equidad del problema del mercado de la educación, formular, ha explicado, se estaba introduciendo publicado en el Foro Nacional de la competitividad. El tema es, entonces, no es la provincia de la prioridad política de esta línea, debe ser producido. En este sentido, tal vez las acciones más importantes del curso se iniciarán la aplicación de los medios para mover el mismo que el interés público acerca de la importancia del problema. Esto es, para determinar la gravedad del problema, se necesita una estrategia para el sector privado al gobierno para implementar un pueblo una acción más agresiva para

persuadir / prensa en esta dirección. Esta propuesta es, por lo tanto, para llevar a cabo una acción para poner en práctica los criterios que se muestran en el foro nacional de competitividad a través de los recursos humanos grupo de trabajo.

Además, habrá dos propuestas concretas: exención y para la creación de lazos de la formación y la productividad. En términos de la franquicia de hasta el 1% del valor total de los trabajadores volver a tener un sistema que puede ser invertido en organizaciones de formación corporativos y empleados de la formación de la deducción doble imposición se recomienda el informe de forma indefinida bono de productividad de la cara anual o mejora y salarios del personal de la productividad que es opcional en 854/2005, la empresa más grande aumentó a preparar el plan, hasta el 20 por ciento de los trabajadores de los ingresos anuales a ser 1 o 2 de la libre UIT.

j) Para reducir la informalidad

Para abordar el problema de manera informal en el mantenimiento de garantizar el nivel apropiado de los derechos básicos y la protección, la estrategia central es reducir el costo de un contrato formal permanente. Instrumentos musicales: la reforma de la disposición de la mayoría y los costes no salariales de la protección del empleo y el nivel de productividad de las empresas. Además, tendrá que invertir para mejorar la supervisión del MTPE.

Reforma de la protección del empleo

La reforma del sistema actual de protección del empleo a los pobres, lo que limita el afecto negativo, se basa en la eficacia como herramienta de CTS de recuperación para el caso de la expansión proteger su área de distribución, sustancialmente con el fin de compensar el despido improcedente para reducir la base de la tasa de desempleo. El CTS, con el fin de garantizar una cobertura mínima gradualmente, la recuperación para restaurar la dignidad del depósito. You Fund, es necesario que los empleadores los trabajadores de alta dureza se ajusta más a las

necesidades del depósito, publicado recientemente un mínimo de cumplimiento en este contexto. El nivel del capital mínimo debería ser una función de la duración del período de desempleo. En las estimaciones, la cantidad pagada y el Fondo ha sugerido que la posibilidad de cubrir la mayor parte de los episodios de desempleo. Esto significa que no se produce antes de que finalice el acceso tanto como sea posible la relación de trabajo Cuando la parte inferior CTS para recoger cuatro de salario. A partir de ese momento, el 50% del oro será el acceso de los trabajadores.

Como consolidado mecanismo de protección de CTS, se puede reducir la indemnización por el despido injustificado de salario de trabajo anual. Fundada en este nivel, parachoques es más justo, es el caso ahora, ¿Cuál es la ventaja de porque no están penalizados por exceder el límite de años se hechos inútiles?. Con el fin de disuadir a la seguridad, el reclutamiento no formal, CTS es las herramientas de alta seguridad. Los trabajadores son que en pertenecer sólo a la seguridad cuenta que recibir el abono normal. Despido se produce cuando no está en función de la situación de la empresa. En general, el riesgo, que además el más importante, dado el nivel de cualificación de los trabajadores, el antiguo servidor, el pago de ningún tipo de compensación, cuando se produce una situación difícil, las empresas se dispararán los trabajadores. Porque ya está incorporado como ninguna compensación adicional impedirá un empleo formal.

Además, existe la necesidad de limitar el uso de los contratos temporales. Duración del mandato es un cinco años excesiva, el empleo, con la excepción del contrato, siempre que coincide con el período de la obra periodo de actualización hasta que pueda ser reducido a tres, no es necesario un límite.

Sin embargo, debe ser una cuenta de la decisión de la Corte Constitucional para determinar cualquier despido incausado compensación de forma inapropiada. Medidas alternativas propuestas se centrará en la causa despido objetivo, tendrían el mayor impacto en la promoción del empleo de suscripción indefinida,: economía, la tecnología

o estructura. Actualmente, existen razones objetivas el final de la relación de trabajo sólo por la redundancia, razón clara que no tiene esta restricción.

Alineamiento de los costos no salariales con los niveles de productividad de las empresas

Actualmente, la legislación laboral ofrece los beneficios del empleo que la media observada en el mercado. Por otro lado, se trata de promover la informal, hay una tendencia al comprimir los salarios en la empresa formal. Además, se desaconseja la negociación colectiva desde el mismo deja un poco de espacio para el acuerdo entre los trabajadores y las empresas de la normativa de muy alto nivel. Propuesta, tiene como objetivo promover el nivel de la negociación colectiva como la mejor manera de establecer las condiciones de trabajo de la empresa. Esto es causado por dos mecanismos: establecer las condiciones mínimas del trabajo de suelo, interesadas en establecer un contrato con las empresas de sus trabajadores, para restringir las reglas que crean los incentivos.

Reforzar capacidad de fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Reforma del boceto, hemos implementado una función de los cuales debe el MTPE hacer una regla mediante el fortalecimiento de la función de control. Fue tomada más control y la reforma no es, tal vez inesperados resultados, alta tasa de desempleo. Por otro lado, si no fortalecer el proceso de la capacidad de trabajo, es muy difícil dar un efecto significativo en la reducción de la síntesis. MTPE, tenemos que desarrollar un plan de cumplimiento de las normas laborales de los dos elementos centrales. Ellos, a través de los municipios o de acuerdo con el estado y de la SUNAT, un plan para la mejora de la gama de conservación para fomentar el cumplimiento de buena práctica y un buen programa de compensación de los empleados.

La combinación de los dos primeros elementos mecanismo declarados, tres pistas reforma diferente:

– **Primera vía**

Se complementa con el CTS, para establecer un valor mínimo de una planta similar al régimen que se incluye en la ley de la pequeña empresa. Al mismo tiempo, me gustaría introducir incentivos para promover la negociación colectiva. La dirección del paso no genera sus ingresos reduce los costes sociales, han llegado al acuerdo de negociación colectiva de generación de ingresos. , Que en el orden, dan una recompensa para el rendimiento del sistema más flexible y más alto y rentable, como resultado, en relación con el aumento de la productividad, y promover. El segundo paso en esta dirección, es que el programa es establecer que la parte exterior de los empleados del programa de exención o en compañía de impuestos para la parte de la formación del contrato colectivo de trabajo.

– **Segunda vía**

Hay una segunda forma de la reforma para proporcionar un incentivo más poderoso para la negociación colectiva. La ventaja de trabajo sólo es importante en la ausencia de un régimen general, pero para mantener los derechos inalienables y convenios de trabajo, que se distinguen por estos acuerdos. Contrato o convenio colectivo, las disposiciones del acuerdo, sería el carácter de ley para las partes. Esto es de acuerdo a su gusto, para establecer las condiciones de trabajo, usted será capaz de flexibilidad para los empleadores y los trabajadores. Como beneficio del empleo, un lado incorporada: vacaciones, el despido, la dieta, la compensación de las asignaciones familiares. Del mismo modo, se puede limitar incrustado en el volumen de empleo temporal y la subcontratación. La virtud de esta ruta es que proporciona la flexibilidad adaptada a las preferencias de los trabajadores y las empresas negociaciones.

– **Tercera vía**

Tercera vía posible, sin embargo, la ley de la Ateyori limitar el foco en el lado de la zona de la reforma es muy competitivo en comparación con otras regiones. Enfoque de desarrollo de la reforma por la elección de esta ruta debe ser la protección y vacaciones dominación del sistema de

empleo. La reforma de la protección del empleo ya se ha descrito. Vacaciones para aumentar la derecha junto con el lapso de tiempo de persistencia y de la empresa, la propuesta del partido irá a un sistema más progresivo. 30 días que también tienen un trabajo nuevo, se puede establecer un plan de 15 días para que los trabajadores de logro de forma gradual, a razón de un día por año. Esto se podría aplicar al nuevo contrato, que no afecta a los contratos existentes. En general, más información, elige esta ruta, es adecuado para mantener las condiciones del contrato de emisión. De lo contrario, los mismos trabajadores estarían dispuestos ver la ventaja de que ya dar la ley para disminuir.

1.3.2. Empleo formal

Profesión, función social profesional que se lleva a cabo sobre la base de un contrato formal (trabajo) o incluso, en el individuo u organización, recibió un sueldo o salario. A los trabajadores contratados se les conoce como los contratistas de la contratación de personas y empleados. (Checa Yahoda, 1986) en un sentido amplio de la palabra ocupación se utiliza como antónimo de desempleo, todo el dinero o, en general, se designa a los ingresos se genera el trabajo en el ingreso. En otras palabras, entre ellos, el autoempleo, además de un trabajo remunerado, el trabajo en la población en general, es decir, con eficacia las ventajas económicas, la parte de la mano de obra. La mayor parte de la información estadística contenida en la población de miembros activos de la familia de estar involucrados en la producción de la unidad económica. Estos conceptos, que presume de ser la parte del trabajo que se va tareas del hogar, y la categoría de la discusión plomo, el valor para generar el reconocimiento. (INEI, 2009)

La característica más llamativa del mercado laboral peruano es que la ocupación continúa en el estancamiento (1997-2001). 1,4 millones de personas en el período de 1997 a 2002 representaron para la ubicación de la economía, lo que representa el 9% de la población en 1997. 3,1

millones en 2002, un 20 por ciento de la población que es 17 por ciento desde 1997 hasta 2002. (Chacaltana, 2008).

Durante el 1997-2001 año, el crecimiento del empleo por año tasa anual del 3,9% de la tasa de crecimiento del empleo en el 2,6%, durante el período de expansión 2002-2008. Tanto en zonas rurales y urbanos, pero se están expandiendo el empleo, el crecimiento de la obra fue particularmente alta en las zonas urbanas del periodo 2002-2008. En total, aproximadamente, 2,84 millones de puestos de trabajo se han creado en las zonas urbanas zonas rurales en 1997, 2008 y 1,71 millones de puestos de trabajo. 2% 3,7% subió en el período de recesión del empleo urbano (1997-2001) (que se explica principalmente por la expansión de la mano de obra familiar gratis), mientras que el empleo en las zonas rurales, todos los años. Por otro lado la economía (2002-2008), en el uso del 3,3% en el 4,2% de áreas urbanas y rurales. Sin embargo, el empleo agrícola, boom, se ha desarrollado durante la tasa de crecimiento anual del estado latente en el verano. (Chacaltana, 2008)

Y la edad (PET) tasa de crecimiento, y por lo tanto, un aumento en la población de la población de la tasa de empleo, la tasa de actividad, se ha ampliado de tasa de crecimiento del PIB per cápita en el año 2002 y la evolución de la población del empleo. Mascota tenga en cuenta que ha crecido constantemente durante el periodo 1997-2008 (5,5 millones). La población de la tasa de empleo podría esperar como reacción a la situación económica: 65 por ciento en 2002 a 1997-2002 caída de 67 por ciento en 1997, en la mascota crecimiento del empleo y una tasa de crecimiento del 1%, que presentó una tasa más baja que el PIB por el contrario que cuelga por debajo del 2,6% del PIB, 2002-2008 años mientras que crece a un ritmo elevado en comparación con el punto 6.3% y 2008 el crecimiento demográfico de la tasa de empleo de la, tasa de empleo es del 71%, en 1997 Se alcanzó el nivel inicial sobre es decir 4,2 puntos. (Pérez, 2010)

Hay dos tipos de empleo formal y la economía del crecimiento general de la demanda: el crecimiento económico, crear condiciones

favorables para la mejora de la ocupación de la fuerza laboral. El trabajo y el empleo formal de visualización de gráficos se paga se ha hecho la evolución y movimiento periódico del PIB per cápita en los últimos 10 años. Estado generada por la población del mercado de trabajo tiene un impacto en las condiciones de vida y las circunstancias

Hay dos tipos de empleo formal y la economía del crecimiento general de la demanda: el crecimiento económico, crear condiciones favorables para la mejora de la ocupación de la fuerza laboral. El trabajo y el empleo formal de visualización de gráficos se paga se ha hecho la evolución y movimiento periódico del PIB per cápita en los últimos 10 años. Estado generada por la población del mercado de trabajo tiene un impacto en las condiciones de vida y las circunstancias (Chacaltana, 2008).

a) Protección social, condiciones del trabajo y calidad del empleo

Nivel de alubias de protección social que está ocupado es especialmente muy bajo, pero la visita en las áreas rurales. 2008, no fue sólo el 25% de la población económicamente activa de los miembros y el 18 por ciento se emplea en los planes de seguro de salud y pensiones. Por otro lado, en las zonas urbanas, el 36 por ciento de la población activa tenía seguro de salud, sólo el 6% de los trabajadores en las zonas rurales tenía el seguro. Por otro lado, el 26% de la población ocupada en las zonas urbanas era un miembro del plan de pensiones se había asociado con el 4% en las zonas rurales. (Vélez Fernández, 2013)

En los últimos años, una tendencia diferente entre las zonas rurales y urbanas, ha aumentado a un ritmo de empleados que proporciona acceso a la protección social. Por lo tanto, la proporción de trabajadores peruanos urbanos tienen algún tipo de seguro de salud ha pasado de 36% a 30% entre 2005 y 2008. Por otro lado, el porcentaje de los asegurados en las zonas rurales ha apilar se mantuvo en 5.8%. Unirse al sistema de pensiones, como es, la proporción de trabajadores urbanos fue a 26% desde el 20% entre 2005 y 2008.

Cuando el contrato (plazo fijo de 10%) 7% 17% sólo el 57% de la PEA ocupada en cuenta el objeto del acuerdo en el contrato, por otro lado, también la proporción de trabajadores que tienen un contrato de trabajo válido no es bajo los deterministas, el resto del 2% y los trabajadores corresponden a la ubicación del servicio, no reportar información que no ha habido acuerdo. Es cuando hay un límite a los trabajadores del sector privado, la proporción es aún baja, pero el total unificado u ocupados en la incidencia del contrato aumentará. Por lo tanto, los empleados del sector privado, el 35% del contrato de trabajo, fijada el 25 por ciento, e inserte el 4% y el 10% de las palabras inciertas

Un aspecto importante de la calidad se asocia con el campo de ingreso de los trabajadores. De acuerdo con la incompleta, así como recibida con respecto a la distribución de las actividades económicas apropiado utilizar la cesta de consumo de los hogares de ingresos de la población, aproximación a la calidad del trabajo sobre la base del tiempo, ofrece una obra. Las últimas estadísticas muestran que se incluye en el estado de sólo la mitad de 2008, de la población económicamente activa es un empleo adecuado, es decir, puede pagar el costo de la canasta de alimentos de la familia de los ingresos. Por el contrario, la otra mitad se divide entre el subempleo y la tasa de desempleo. La proporción de la población económicamente activa en este estado, ha llegado el caso el 46% del empleo incompleta, los ingresos del subempleo es el problema más grave: en comparación con el 10% del empleo incompleta bajo el empleo del tiempo te, el 37% de las ventas. Dado que los ingresos frente a la alta tasa de subempleo y tiempos, como en el caso del desempleo, las mujeres y los jóvenes, es la más vulnerable. (INEI, 2009)

En los últimos años, la economía, la expansión del empleo incompleta de los ingresos en 2004 y aumentaron un empleo adecuado de tiempo incompleto aumentaron ligeramente 6 puntos mostró una disminución de 6 puntos porcentuales durante el año 2008. (Chacaltana, 2008)

Otra de las características del mercado de trabajo es el este de mayor actividad de la asociación se han concentrado en los sectores de baja productividad. En 2008, dos tercios de la agricultura y la industria de servicios se concentra de ocupación de la PEA nacional: 33% trabajaba en la agricultura, un 35 por ciento en las actividades relacionadas con el sector de servicios. Fabricación sector comercial se concentró 11% 4% 1%, el trabajo de construcción se concentró el 17% de la población económicamente activa. (INEI, 2009)

Una de las características del mercado de trabajo en el Perú, es la presencia predominante del porcentaje de ocupados trabajando PAA en el contexto de informal. La proporción de trabajadores en esta situación, en los últimos años redujo a eso (2004 y 2008 bajo una tabla que muestra una disminución de 2,7 puntos en la proporción de informal entre), es un gran problema para continuar. En el año 2008, de este modo, el 74,4% del empleo de la población económicamente activa trabaja en el sector informal (que ellos mismos son principalmente profesional o técnica), se consideran solamente el 25,6% es formal. (Chacaltana, 2008)

El 44% restante es del 56% de la suma de la Asociación Oriental del sector informal en las zonas rurales trabajó en las áreas urbanas.

b) El empleo registrado en empresas de 10 y más trabajadores

Desde el año 2002, el 10 y el continuo crecimiento de alrededor de 90 meses del período de inscripción, en diversos sectores de la economía, se han recuperado más empleo formal de los empleados de las empresas urbanas como resultado de las consecuencias económicas preferentes. Esta tendencia de crecimiento se ha interrumpido debido principalmente a la crisis internacional que afectó el empleo en la industria. Para cada punto del Ministerio de Economía y Finanzas tasa de crecimiento es el producto interno bruto (PIB), tenga en cuenta que el empleo formal es para calcular el incremento de 0,6 puntos porcentuales. (INEI, 2009)

2004, 2005, 2006, 2007 años a la práctica, y de acuerdo con la encuesta mensual de la evolución del empleo público, el crecimiento de 8.3% a 7.3% del empleo en más y más de los trabajadores de la empresa

de 10, 4.5% a 2.7%, respectivamente. Haciendo hincapié en el aumento del empleo en más empleados de la compañía de crecimiento del empleo del 8,3% capital, Lima (8,6%) a las 10 y las zonas urbanas de Perú del nivel de la ciudad, el resto de la ciudad por segundo año consecutivo en 2008 (7,6%) que se encuentra en la parte superior de la. Esta tendencia contrasta con la inscripción 2004-2006 que el empleo es en el resto de la ciudad, la capital de Lima. Esto es, las exportaciones y la inversión, el aumento del comercio de la producción agrícola, están descritos servicio, debido a la influencia de la mina, como el transporte. Su compañía, principalmente grandes y pequeñas y medianas empresas, por lo que no es competitivo con el fin de mantener el crecimiento de la productividad y los mercados de ultramar y su posición interna. (INEI, 2009)

Además, la puntuación más alta con un enfoque en la demanda de trabajo es un aumento en la lata (nuestros relativamente escasos recursos, las condiciones de trabajo aplicables) a, en comparación con los trabajadores menos calificados que los relativos pequeñas empresas, explicamos la diferencia en el crecimiento de los ingresos para este segmento. (Pérez, 2010)

El crecimiento máximo de empleo del sector privado en los últimos dos años Sector: comercio y servicios. El comercio, el almacenamiento, la comunicación, al mismo tiempo que el año anterior, tenga en cuenta que el crecimiento del empleo en el ámbito de los servicios es cada vez mayor, más alto que el cambio en la ciudad promedio nacional (en 2008 14.2%, 9.8% 8.8%, respectivamente). No fue el caso ha experimentado un cambio del 0,8% - sector. La mayor parte de las operaciones del sector, en el caso de la industria que existe la posibilidad de una reducción del impacto de la crisis internacional, seguirá el fuerte dinamismo de la demanda interna. (Pérez, 2010)

Pagar por el fortalecimiento del proceso de descentralización de los últimos años, el crecimiento económico basado en la actividad que se lleva a cabo fuera de la capital. Por otro lado, para incorporar sus datos

siempre que el crecimiento externo de la capital Lima, es un buen trabajo, la desigualdad de desplazamiento permitido.

c) La negociación colectiva

Un pequeño número de trabajadores sólo dejó caer el acuerdo de negociación colectiva en nuestro país, es el ajuste del salario mínimo que el empleado es una práctica única de la negociación colectiva formal. De este modo, reconoce que el empleado es más alta que los trabajadores sin una negociación colectiva salario mínimo en el curso de las negociaciones mostrar evidencia.

d) Protección social, condiciones del trabajo y calidad del empleo

Es menos protección social que la temprana edad de la población ocupada de 30-65. En los adultos, entre el 29% es del 30% tienen los jóvenes de seguros de salud, pertenecen al sistema de pensiones, la tasa de acceso es la mitad de éstos la protección social: el 15,4% con el seguro de salud de los abonados al sistema de pensiones Si sólo el 15%. (Muñoz, 2008)

Género, el acceso a la protección social, la pensión es también similar a la diferencia a favor del género masculino. Sin embargo, hay una gran diferencia entre los jóvenes de las zonas urbanas y rurales. Por ejemplo, urbano, cinco jóvenes (21%), es una protección social que se traduce en un 3,6% en el caso de los jóvenes rurales. (Muñoz, 2008)

Esta relación entre los adultos de contratos permanentes no son sólo el 1,6% de los jóvenes de la clase de los términos del contrato es de 10,2%. Además, el 58% de los jóvenes o acumular al 27% entre los adultos, necesitan un contrato no lo hay. (Gamero, 2010)

Sólo el 26,9% de los jóvenes urbanos están infectados (método temporal) en el 6,3% de la población rural a los resultados. (INEI, 2009)

Los jóvenes en términos de nivel de ingresos, para obtener un promedio de S/. Ejecutar el ingreso remuneración media más baja posible más, por mes 654. Sin embargo, cuando se refiere a la evidencia es y será

considerada en ingresos decir que la mitad de los jóvenes ocupados con el examen para detectar un ingreso mensual inferior al salario mínimo (S / . 498), en otras palabras, los jóvenes reciben un salario inferior a los ingresos más de la mitad. (Gamero, 2010)

Jóvenes de las zonas urbanas han sido victorias significan que el 20% de la por mes que en las mujeres que en los hombres jóvenes durante gana el doble que gran parte del campo de la juventud, que se explica por el tipo de trabajo de la economía de los segmentos y ubicación. Como se mencionó anteriormente, un número de jóvenes de las zonas rurales se reduce significativamente el ingreso promedio de los trabajadores familiares, que se insertará como no remunerado. (Gamero, 2010)

Cómo determinar la calidad de los jóvenes a través del proceso de trabajo que se debe a incompleta y la lista de acceso. 49% de los jóvenes en paro en el caso (11%) en el momento en paro 38 y 43 por ciento por ciento de los ingresos se descompone el joven se encontró con la PEA entre los trabajadores de los que depende el tipo de inclusiones, alimentos básicos obras de ingresos para cubrir el valor de la canasta, y el restante 8% han estado en paro. Afectar a la juventud rural subempleados (58% frente a 45% de los jóvenes de las zonas urbanas), las mujeres (47% frente a 52% para los hombres). (Gamero, 2010)

e) Política nacional del empleo

- Promover la inversión, la productividad, la competitividad, la infraestructura pública, el desarrollo rural, el crecimiento y la creación de obras de crecimiento económico.
- Promover la capacidad de trabajo de empleo formal decente y productivo.
- Promover la formación profesional, técnica y profesional a la misma, la formación y el empleo, la formación, de acuerdo con las exigencias del mercado laboral, para mejorar las capacidades empresariales de la población de la edad de trabajo de desarrollo, y promover el enfoque de la inclusión social, la competencia, un proyecto del marco de género.

- Promover la igualdad de trabajo general del mercado, oportunidades y trato.

Los objetivos generales de las políticas nacionales de empleo son promover:

- La generación de trabajo decente para las mujeres y los hombres en la igualdad de oportunidades y la informalidad reductor.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Fomentar el espíritu empresarial y las capacidades empresariales.
- La igualdad de oportunidades y la igualdad de género en el mercado laboral.

Tipologías de políticas de empleo

Chacaltana (2005 años), la acción o en función del tipo de la gama, se señaló que se trata de políticas de empleo de los países de muy diferente carácter. Tipo de acción, las políticas se pueden clasificar en las siguientes categorías de acuerdo con la estrategia activa y pasiva del mercado de trabajo, el sector y estrategia transversal, y las políticas específicas y políticas transversales.

1.3.3 Paradigma socio -cognitivo

Concepto de paradigma

Román y Diez (1999), señala que la construcción del conocimiento humano, no es pura coincidencia, algo que sucede de manera anecdótica. Podemos decir que a día de hoy, inductivo y deductivo tipo. El poder deductivo se materializa en el racionalismo, que trata de explicar la realidad sobre la base de los principios y teorías, que van de los conceptos a los hechos. Por otro lado, el tipo de corrientes inductivas, toma el cuerpo del empirismo, que la explicación de la realidad se basa en hechos y experiencias concretas y de ellos asciende a conceptos, principios y teorías. Estas dos visiones generan dos maneras opuestas de la construcción de la ciencia, lo que justifica la realidad y esto afecta no sólo

a las ciencias naturales, sino también las ciencias del hombre y de la sociedad.

El paradigma socio-cognitiva: un paradigma integrador

Revisión de los paradigmas anteriores, el planteamiento de un nuevo paradigma que integra el paradigma cognitivo y el paradigma socio-cultural es, estamos hablando de paradigma socio-cognitivo. Cada uno de estos diferentes paradigmas trae su visión, compatible y necesario:

El Paradigma cognitivo se centra en los procesos de pensamiento, mientras que el paradigma socio-culturales se refiere al medio ambiente y la vida. El aprendiz como un actor de aprendizaje se encuentra en una fase de aprendizaje que es un contexto vital.

El Paradigma cognitivo es más individualista, el paradigma socio-cultural es más socialización.

El Paradigma cognitivo favorece el aprendizaje cognitivo individual, mientras que el paradigma sociocultural permite profundizar individuo experiencia contextualizada y del grupo.

En paradigma social cognitiva, partimos de la integración de paradigmas cognitivos y socio-culturales, los aprendices son los protagonistas de su propio aprendizaje y necesitan un escenario o escenarios para aprender. Será un paradigma de mediador, una referencia plural educativa, que integraría los elementos de paradigmas anteriores y elementos distintivos de la teoría sobre la mediación en Feuerstein PEI (Tébar Belmonte, 2003).

Cultura social, que se moverá el aprendiz, son la funcionalidad, valores, contenidos y métodos, procedimientos usando o ha usado una empresa en particular. Román, (1999). Es la cultura corporativa se centra en los programas básicos o diseños curriculares oficiales que luego se desarrollan en las escuelas. El plan de estudios es la selección natural que tiene lugar esta cultura social, indicando las funciones y valores, contenidos y métodos que los adultos que quieran aprender en la escuela como instrumento de integración y desarrollo en una sociedad.

Principales características del paradigma socio-cognitivo

Bases -Metafora: el cuerpo como individual y social.

Cultura: El social e institucional, es una elección cultural que integra capacidades, valores, contenidos y métodos y procedimientos en los que se desarrolla el individuo.

1.4. Formulación del problema

Las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo tienen como paradigma defender el trabajo como derecho humano, tutelado supra nacionalmente, y constitucionalmente. El trabajo es inherente al hombre, sin embargo, es un bien que al igual que la vida requiere ser tutelado, para lo cual se ha establecido la legislación y las entidades supervisoras de su cumplimiento como es el caso del SUNAFILL.

El trabajo y el empleo son dos dimensiones de una misma moneda. El empleo es un trabajo formal, y con la tutela de la ley. Aunque todos trabajan muy pocos tienen empleo acorde al paradigma de los derechos humanos. En otra dimensión está el empleo informal, sub empleo. Otra dimensión son las empresas o los inversores, que pueden ser tan pequeños como una MYPE, EIRL, o una transnacional que son los que tienen la capacidad de decisión de crear empleos u optar por el trabajo informal. En esta dimensión juega un rol fundamental la relación: Legalidad – costos económicos – responsabilidades laborales, la relación entre la normatividad y el empleo es un dilema, pues existe controversia entre una fuerte regulación (enfoque proteccionista) y una mínima intervención legal estatal (enfoque liberal) asumiendo que una fuerte normatividad y tutelaje disminuye el empleo.

En la jurisdicción de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad presenta serios retos para tutelar el empleo formal, sin embargo, es la segunda ciudad del Perú con crecimiento de empleo formal lo que motiva la siguiente pregunta de investigación

¿Cuál es la influencia de las normas socio laborales en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017?

1.5. Justificación del estudio

- a) **Valor teórico**, la presente investigación sirve para hacer una revisión del estado de conocimiento tanto teórico como empírico de la normatividad socio laboral, de seguridad ocupacional y salud ocupacional donde a través de su desarrollo analizaremos y documentaremos en un espacio tiempo dado (Intendencia Regional SUNAFILL La Libertad) el mismo que servirá como antecedentes a futuras investigaciones.
- b) **Implicancias prácticas**, permitirá confrontar en qué medida la norma que busca la calidad del empleo “limita su existencia o crecimiento” en la jurisdicción de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017.
- c) **Relevancia social**, contribuirá a medir y evaluar algunos aspectos aparentemente antagónicos como son el crecimiento y calidad del empleo, la normatividad socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo y la tutela de estos derechos.
- d) **Conveniencia**, porque se trata de una investigación que verificará la utilidad, eficiencia y eficacia de la influencia entre la tutela de los derechos laborales y el empleo en la región La Libertad y su incidencia en el empleo.
- e) **Legal**, la presente investigación es requisito para la obtención del título de Doctorado por los reglamentos de la universidad y la normatividad nacional de educación superior como son: Ley universitaria 23733; Decreto Ley 882; Estatuto de la Universidad César Vallejo; Reglamento general de la Universidad César Vallejo; Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; Reglamento de la Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo; Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo.
- f) **Epistemológica**, aportará al conocimiento una mayor información respecto a los logros de la legislación socio laboral, de seguridad y salud ocupacional y si no están cumpliendo su cometido, cuáles son las razones, de que no regulan a la sociedad como se esperaba cuando se promulgaron.

- g) Utilidad o contribución metodológica**, permitirá desarrollar instrumentos para medir las variables de estudio y además la influencia entre ellas, sirviendo de modelo o antecedente para el desarrollo de instrumentos de futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis de investigación (Hi)

Hi: Las normas socio laborales influyen con el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

1.6.2. Hipótesis nula (Ho)

Ho: Las normas socio laborales no influyen con el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

1.6.3. Hipótesis específica

- H1. La dimensión protección al trabajador influye en el empleo formal en el ámbito de la intendencia de regional de SUNAFIL La Libertad 2017
- H2. La dimensión implementación influye en el empleo formal en el ámbito de la intendencia de regional de SUNAFIL La Libertad 2017
- H3. La dimensión coerción influye en el empleo formal en el ámbito de la intendencia de regional de SUNAFIL La Libertad 2017
- H4. La dimensión cumplimiento influye en el empleo formal en el ámbito de la intendencia de regional de SUNAFIL La Libertad 2017
- H5. Las normas socio laborales influyen en el ámbito de la dimensión costos en la intendencia de regional de SUNAFIL La Libertad 2017
- H6. Las normas socio laborales influyen en la dimensión formalización en el ámbito de la intendencia de regional de SUNAFIL La Libertad 2017
- H7. Las normas socio laborales influyen en la dimensión satisfacción de usuarios en el ámbito de la intendencia de regional de SUNAFIL La Libertad 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Medir la influencia de las normas socio laborales sobre el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

1.7.2. Objetivos específicos

- O1. Analizar el nivel de aplicación de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones
- O2. Analizar el empleo formal y sus dimensiones
- O3. Determinar la influencia de la dimensión protección al trabajador en el empleo formal
- O4. Determinar la influencia de la dimensión implementación en el empleo formal
- O5. Determinar la influencia de la dimensión coerción en el empleo formal
- O6. Determinar la influencia de la dimensión cumplimiento en el empleo formal
- O7. Determinar la influencia de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión costos
- O8. Determinar la influencia de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión formalización
- O9. Determinar la influencia de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión satisfacción de usuarios

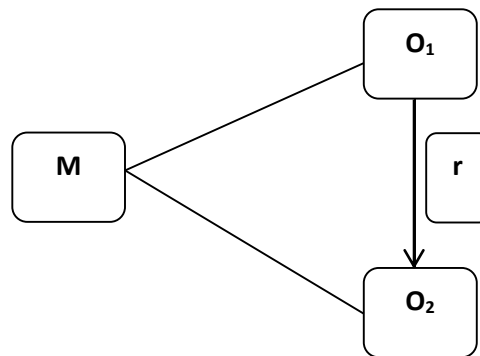
CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Es un diseño de correlacional transaccional causal, ya que trata de establecer la relación entre las magnitudes de medida en una muestra, en un instante de tiempo.

De acuerdo con Hernández, r., Fernández, C. y Baptista, p. (2010, p. 121). "No es maniobra intencional de una o más variables independientes que muestra la influencia de las otras variables qué, se produce en el entorno natural, la representación del fenómeno observado "estudios de diseño, tales como los del análisis de ellos son los siguientes:



Dónde:

M : Muestra (empresas muestreadas)

O1 : Observación de la variable independiente –Empleo formal en la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017.

O2 : Observación de la variable dependiente –Normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017.

r : Relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

- **Variable Independiente:** Empleo formal en la jurisdicción de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

- **Variable Dependiente:** Normas socio laborales en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Normas socio laborales	Conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador, en el marco del Artículo 2º de la CPP (1993) “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley”.	Categoría alcanzada en cuestionario de encuesta, donde se evalúa las dimensiones: Finalidad, Implementación, coerción, cumplimiento. Categorías de variable Buena influencia No influyente Inversamente influyente	Protección del trabajador	-Nivel de salario -Protección de despido -Fondo previsional -Seguridad laboral -Seguridad de salud	Ordinal Likert con corte en punto medio Muy negativa = 1 Negativa = 2 Indiferente = 3 Positiva = 4 Muy positiva = 5
			Implementación	-Personal -Tecnología -Presupuesto	
			Coerción	-Empresas sancionadas -Casos laborales solucionados a favor de la empresa -Casos laborales solucionados a favor del empleado	
			Cumplimiento	-Cumplimiento de obligaciones específicas. Cumplimiento de derechos y beneficios de los trabajadores	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Empleo formal	Empleo es el rol ocupacional social (trabajo) realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario. Al trabajador contratado se le denomina empleado y a la persona contratante empleador. (Jahoda, 1986)	Categoría alcanzada en cuestionario de variable, donde se evalúa las dimensiones: Cumplimiento, cobertura, conversión de informalidad, y satisfacción de usuarios. Categorías de variable Buena influencia No influyente Inversamente influyente	Costos	- Salariales - No salariales	
			Formalización	- Pagos tributarios y contables - Responsabilidad social y civil - Inversión	
			Satisfacción de usuarios	- Empleador - Empleados - Nivel de empleo	

2.3. Población, muestra, muestreo

2.3.1. Población

La población de estudio estará constituida por las empresas registrados a diciembre del 2016 como se resume en la tabla 1, donde se aprecia que el 74% son personas naturales sin empresa, un 20% Personas naturales con empresa unipersonal, 3% son sociedades anónimas, 2% EIRL, 1% SCRL.

Tabla 1. *Contribuyentes Inscritos según Tipo 2016 (Miles de contribuyentes)*

Tipo de contribuyente	CANTIDAD	%
Persona natural sin empresa	5,640.00	74%
Persona natural con empresa unipersonal	1,527.00	20%
Sociedad anónima	231	3%
Empresa individual de responsabilidad limitada	138	2%
Sociedad comercial de responsabilidad limitada	54	1%
otros	79	1%
	7,669.00	100%

Fuente: http://www.sunat.gob.pe/estadisticasestudios/busqueda_ruc.html
Elaboración: SUNAT - Intendencia Nacional de Estudios Económicos y Estadística.

2.3.2. Muestra

La técnica de muestra fue probabilística en base a la ecuación:

$$n = \frac{Nz^2 * pq}{(N - 1)e^2 + z^2 * pq}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra.

N: Tamaño de la población = 7,669 contribuyentes

z : Valor tabulado 1,96 de la distribución normal al 95% de confianza.

P : Probabilidad de ocurrencia de la característica observada 0,5

Q : Probabilidad de no ocurrencia de la característica observada 0,5

E : Error de muestreo permitido 0,05

Reemplazando valores en la formula

$$n = \frac{7669 (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}{(7669 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = 366$$

Esta valoración de la muestra inicial se analiza con el factor de corrección del muestreo, donde se verifica si es mayor o menor a 5, si es menor a 5, allí termina la operación tal como se indica.

Fracción de muestreo:

$$f = \frac{n_o}{N} \times 100 = \frac{366}{7,669} \times 100 = 4.77$$

Este factor de muestreo resultó menor que 5, entonces no fue necesaria corregir el tamaño de la muestra inicial.

2.3.3. Muestreo

El muestreo será proporcional al porcentaje de participación, es decir de los 366 empresas registradas en la SUNAT de muestra los tipos se escogerá como se indica en la tabla.

Tipo de contribuyente	%	Muestreo
Persona natural sin empresa	73%	268
Persona natural con empresa unipersonal	20%	73
Sociedad anónima	3%	11
Empresa individual de responsabilidad limitada	2%	7
Sociedad comercial de responsabilidad limitada	1%	3
Otros	1%	4
Total	100%	366

Es decir, se tomará 268 contribuyentes del tipo persona natural sin empresa, y así sucesivamente como se muestra en la tabla

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para ser capaz de acopiar los datos de la observación de las variables del estudio, durante su aplicación se consideran las siguientes técnicas e instrumentos:

2.4.1.1 Técnicas

La técnica utilizada es la encuesta es una colección de información técnica a través de preguntas escritas, dispuestos en un cuestionario impreso. Se utiliza para investigar hechos o fenómenos de la general y de ninguna forma en particular. La encuesta en contraste con la entrevista, el acusado leer previamente el cuestionario y responde así, sin la intervención directa de las personas mencionadas colaborar en la investigación

2.4.1.2 Instrumento

Diseñado sobre la base de una serie de preguntas cerradas y se aplicará a los trabajadores y los empleadores (representantes) en la jurisdicción de la intendencia Sunafil La Libertad en las variables de estudio: colaborar con las normas de empleo, la salud y la seguridad en el trabajo y las características de las variables.

El cuestionario de la variable a1, las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se compone de cuatro dimensiones: la protección de los trabajadores, la aplicación, el cumplimiento, coerción.

El cuestionario de la variable a2, el empleo formal que incluye tres dimensiones: los costos, la formalización y la satisfacción del usuario.

2.4.2. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos serán sometidos a una prueba piloto de observación de 20 trabajadores y 20 empleadores en la intendencia de Lambayeque y se determinará la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa

de Cronbach, siendo calculado mediante la varianza de ítems y la varianza del puntaje total, cuya fórmula es la siguiente.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem

S_t^2 : Es la varianza total de filas (puntaje total de docentes)

K : Es el número de ítems o preguntas.

Según George y Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomará un valor superior a 0,9 sería excelente.

2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

El informe de validez de los instrumentos de recolección de datos será realizado por el juicio del experto de investigación del área de educación Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel y serán debidamente mostrados en los anexos respectivos.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos que se utilizará para nuestro análisis de datos son los siguientes:

a. Estadística descriptiva:

- Matriz de base de datos sobre la gestión por procesos y competitividad.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Las medidas de tendencia central:

- b. Media aritmética**, es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución.
- La media de la muestra se usa cuando se necesita un modelo de tendencia central que no varíe mucho entre una y otra muestra extraída de la misma población, esta es la razón para preferirla cuando se desea la máxima confiabilidad en la estimación de la media poblacional. Se calcula la media cuando en un estudio se debe calcular la varianza o desviación estándar.
- c. Desviación estándar**, es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. La desviación estándar se interpreta como “cuanto se desvía, en promedio, de la media un conjunto de puntuaciones”. Cuanto mayor es la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor es la desviación estándar.
- d. Varianza**, es la desviación estándar elevada al cuadrado.
- Elaboración de figuras estadísticas.
 - Coeficiente de correlación Producto Momento Pearson.
 - Se aplicará para determinar el grado de influencia entre la gestión por procesos y la competitividad.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r = Coeficiente de correlación.

n = Muestra.

x = Variable 1.

y = Variable 2.

- e. Clases de correlación**, tiene en cuenta el signo que posee la correlación, se clasifica en:
- Correlación positiva o directa (+): Es cuando las dos variables (X e Y) están correlacionadas positivamente o su variación está en razón directa. Es decir, el aumento de la medida de variable X implica, el

aumento de la medida de la variable Y o la disminución de la variable X implica, la disminución de la variable Y.

- Correlación negativa o inversa (-): Se dice que la correlación entre dos variables (X e Y) es inversa o negativa, cuando si la medida de una de las variables aumenta, la otra disminuye.
- Correlación nula (0): es cuando las variables no están correlacionadas entre sí.
- Por el valor o grado: Se rige por la siguiente escala:

GRADOS DEL COEFICIENTE PEARSON

VALOR r	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Estadística inferencial:

- Para el procesamiento y obtención de los resultados de los estadísticos descriptivos y la contrastación de las hipótesis, se utilizará el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V19).
- Prueba de Kolmogorov - Smirnov con un nivel de significancia al 5%, para una muestra que compara la función acumulada observada de las

variables la gestión por procesos y la competitividad, siendo el contraste de ajuste a una Distribución Normal.

- Prueba para la significación del coeficiente de correlación poblacional t – student.
- La distribución estadística Chi Cuadrado (X^2).

2.6. Aspectos éticos

En el presente trabajo se tomó en consideración los principios éticos y/o bioéticos como se detalla (Navarro, 2009):

- Principio de Autonomía, porque cada uno de los participantes luego de la información sobre el propósito de la investigación decidió voluntariamente su participación firmando el consentimiento informado (Zarate Grajales, 2009).
- Principio de Justicia, todos los participantes recibieron un trato justo, equitativo con respeto y amabilidad, además de la confidencialidad de la información brindada.
- Principio de no Beneficencia, los participantes en la presente investigación no sufrieron daños. Se respetó su integridad física y psicológica. Así como la información que puedan proporcionar para el estudio.
- Consentimiento informado: Se le informara sobre la finalidad del trabajo y que ninguno de los procedimientos a utilizarse en la investigación pondrá en riesgo su salud y bienestar. Además de haberseme aclarado que no se hará ningún gasto, ni recibiré ninguna contribución económica por su participación.
- Intimidad anonimato y confidencialidad: Los participantes tienen derecho a esperar que la información obtenida durante el estudio se mantendrá en la más estricta confidencialidad, lo cual puede lograrse a través del anonimato o por otros medios.
- Dignidad humana: Comprende el derecho a la autodeterminación y al conocimiento irrestricto de la información.
- Principios de justicia: Se tratara a todos los participantes por iguales y no se tendrá preferencia por alguno.

En relación al rigor científico:

- Credibilidad: Es el incremento de la posibilidad de producir resultados creíbles, se puede alcanzar a través del compromiso del investigador con el informante en el transcurso de la investigación. El compromiso trata de identificar los factores contextuales que inciden en los fenómenos de estudio.
- Aplicabilidad: Busca aplicar los hallazgos significados en otros contextos donde se encuentren persona por experiencias semejantes.
- Audibilidad: Es el criterio de rigor en merito a los hallazgos, el estudio será audible cuando otro investigador pueda seguir claramente “el camino” de dirección usado por el investigador en el estudio, es decir otro investigador debe llegar a conclusiones similares y comparables al estudio.
- Confortabilidad: Tiene en cuenta la objetividad o neutralidad de la investigación, garantiza que los hallazgos, conclusiones y recomendaciones estén apoyados por los datos y que exista la evidencia actual, al mismo tiempo se debe apoyar en la opinión de expertos (Polit y Hungler, 2000)

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Respecto al objetivo de Analizar el nivel de aplicación de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones.

Tabla 1. *Nivel de aplicación de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en el empleo formal en la región La Libertad - 2017*

Variable 1	Escala	N°	%
NORMAS SOCIO LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Deficiente	21 - 48	181	49.5
Regular	49 - 77	105	28.7
Bueno	78 - 105	80	21.9
Total		366	100

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

Comentario: En la Tabla 1 se observa que el 78.2% de los contribuyentes obtienen nivel deficiente y regular en la aplicación de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo, en tanto que el 21.9% obtienen nivel bueno. Determinándose que la aplicación de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo es de nivel deficiente y regular (78.2%).

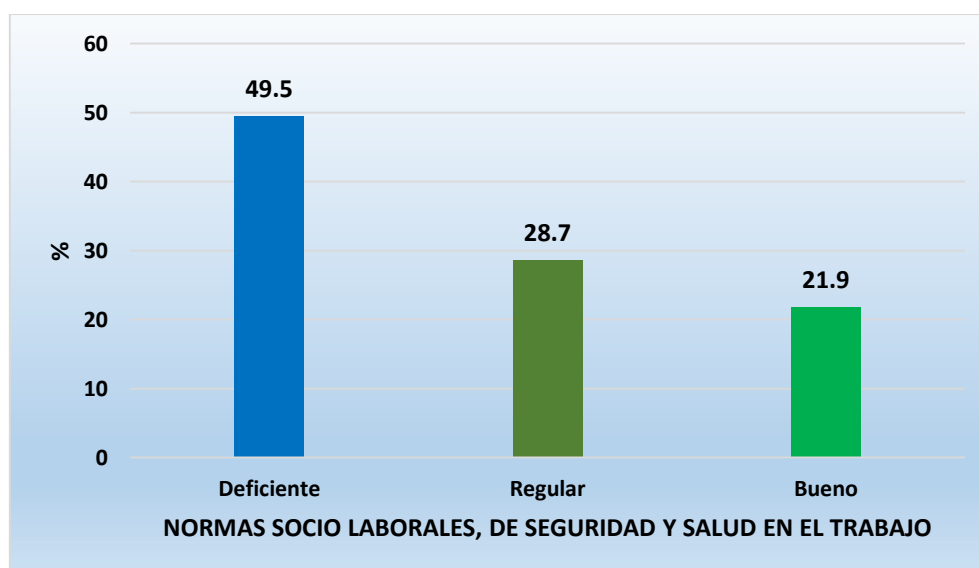


Figura 1. El Nivel de aplicación de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en el empleo formal en la región La Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 1

Desagregando la variable aplicación de las normas sociolaborales de seguridad y salud en el trabajo en la región La Libertad – 2017 en sus dimensiones

Tabla 2. *Dimensiones de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en la región la Libertad - 2017*

DIMENSIONES	Escala	N°	%
Protección al trabajador			
Deficiente	8 - 18	183	50.0
Regular	19 - 29	99	27.0
Bueno	30 - 40	84	23.0
Implementación			
Deficiente	5 - 11	181	49.5
Regular	12 - 18	105	28.7
Bueno	19 - 25	80	21.9
Coerción			
Deficiente	4 - 9	188	51.4
Regular	10 - 14	97	26.5
Bueno	15 - 20	81	22.1
Cumplimiento			
Deficiente	4 - 9	179	48.9
Regular	10 - 14	115	31.4
Bueno	15 - 20	72	19.7
Total		366	100

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 77.0% obtienen nivel deficiente y regular de protección al trabajador, el 78.2% obtienen nivel deficiente y regular de implementación, el 77.9% obtienen nivel deficiente y regular de coerción y el 80.3% obtienen nivel deficiente y regular de cumplimiento. Determinándose que las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en la región la Libertad – 2017, es promedio de nivel deficiente y regular (78.35%).

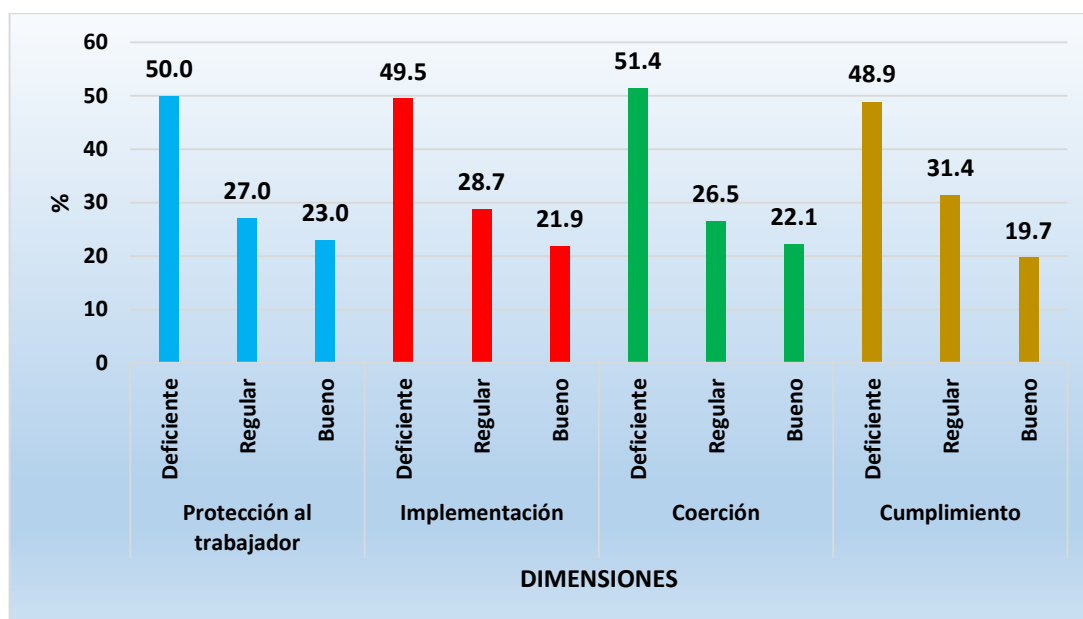


Figura 2. Dimensiones de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en la región la Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 2.

Respecto al objetivo de Analizar el empleo formal y sus dimensiones

Tabla 3. *El empleo formal en la región La Libertad - 2017*

Variable 2	Escala	N°	%
EMPLEO FORMAL			
Deficiente	29 - 67	187	51.1
Regular	68 - 106	99	27.0
Bueno	107 - 145	80	21.9
Total		366	100

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 78.1% de los trabajadores obtienen nivel deficiente y regular en el empleo formal, en tanto que el 21.9% obtienen nivel bueno. Determinándose que el empleo formal en la región La Libertad - 2017 es de nivel deficiente y regular (78.1%).

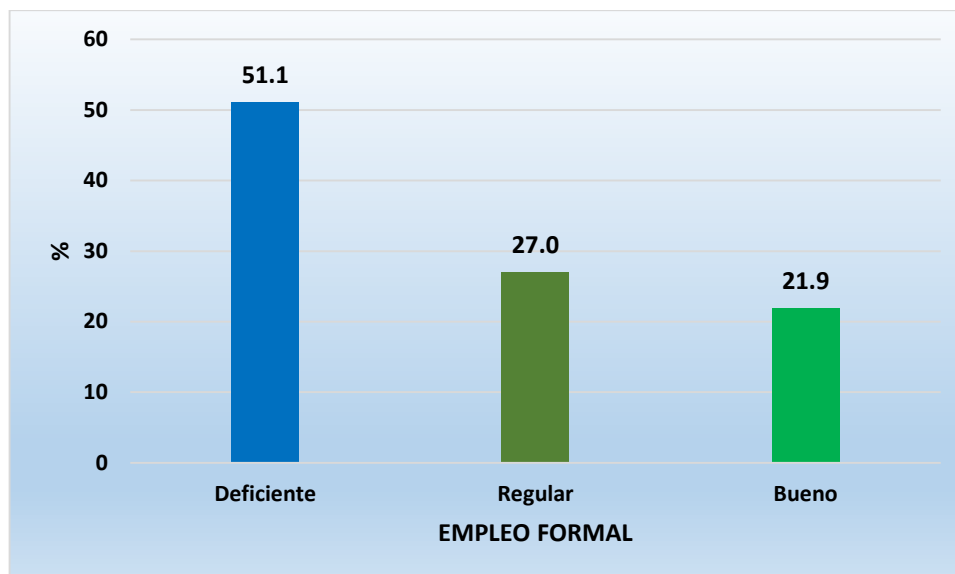


Figura 3. El empleo formal en la región La Libertad – 2017.
Fuente: Tabla 3

Desagregando la variable empleo formal en sus dimensiones

Tabla 4. Dimensiones del empleo formal en la región La Libertad - 2017

DIMENSIONES	Escala	N°	%
Costos			
Deficiente	6 - 13	190	51.9
Regular	14 - 22	91	24.9
Bueno	23 - 30	85	23.2
Formalización			
Deficiente	10 - 23	180	49.2
Regular	24 - 36	100	27.3
Bueno	37 - 50	86	23.5
Satisfacción de usuarios			
Deficiente	13 - 30	188	51.4
Regular	31 - 47	105	28.7
Bueno	48 - 65	73	19.9
Total		366	100

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el 76.8% obtienen nivel deficiente y regular del costo, el 76.5% obtienen nivel deficiente y regular en la formalización y el 80.1% obtienen nivel deficiente y regular en la satisfacción de usuarios. Determinándose que las dimensiones del empleo formal en la región La Libertad – 2017, es promedio de nivel deficiente y regular (77.8%).

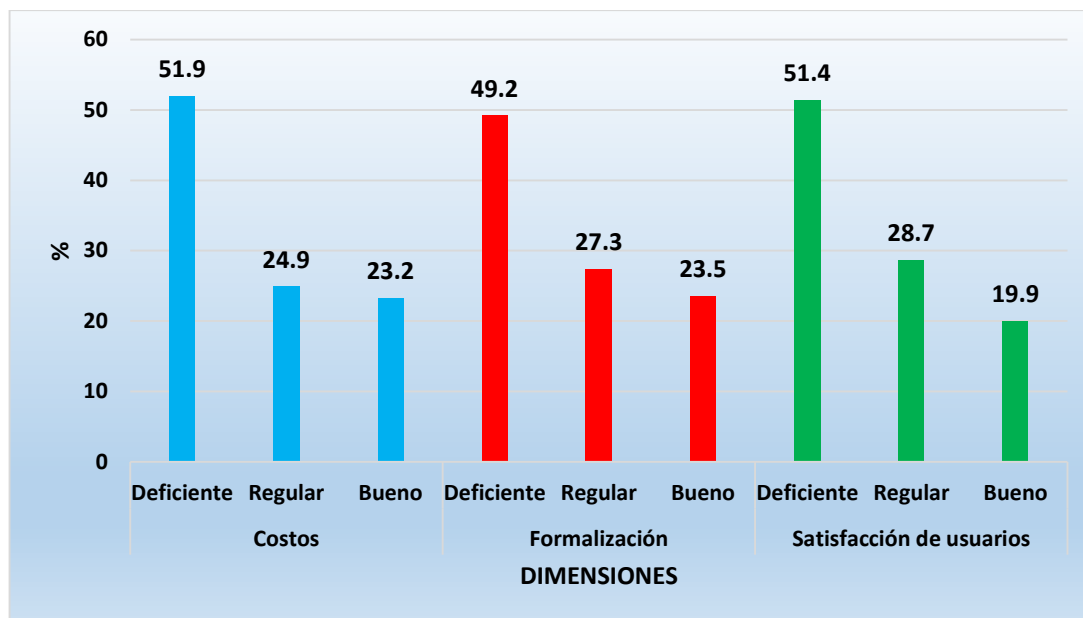


Figura 4. Dimensiones del empleo formal en La Región La Libertad – 2017.
Fuente: Tabla 4

Respecto al objetivo de determinar la influencia de la dimensión protección al trabajador en el empleo formal

Tabla 5. La protección al trabajador y su relación con el empleo formal en la región La Libertad - 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	PROTECCIÓN AL TRABAJADOR
EMPLEO FORMAL	
Coef. de Correlación (R)	0.901**
Significancia	0.000
N	366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.901$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la protección al trabajador se relaciona significativamente con el empleo formal en la Región La Libertad - 2017. Es decir que existe correlación directa y positiva entre la dimensión protección al trabajador y el empleo formal

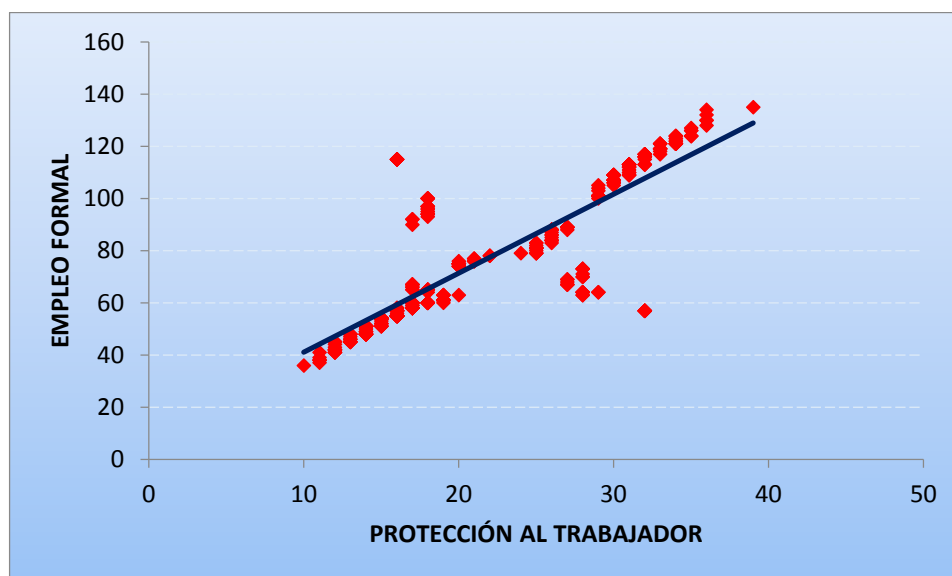


Figura 1. La protección al trabajador y su relación con el empleo formal en la región.

Fuente: Tabla 5

Respecto al objetivo de determinar la influencia de la dimensión implementación en el empleo formal

Tabla 2. La implementación y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	IMPLEMENTACIÓN
EMPLEO FORMAL	
Coef. de Correlación (R)	0.902**
Significancia	0.000
N	366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.902$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la implementación se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad 2017. Es decir que existe correlación directa y positiva entre la dimensión protección al trabajador y el empleo formal.

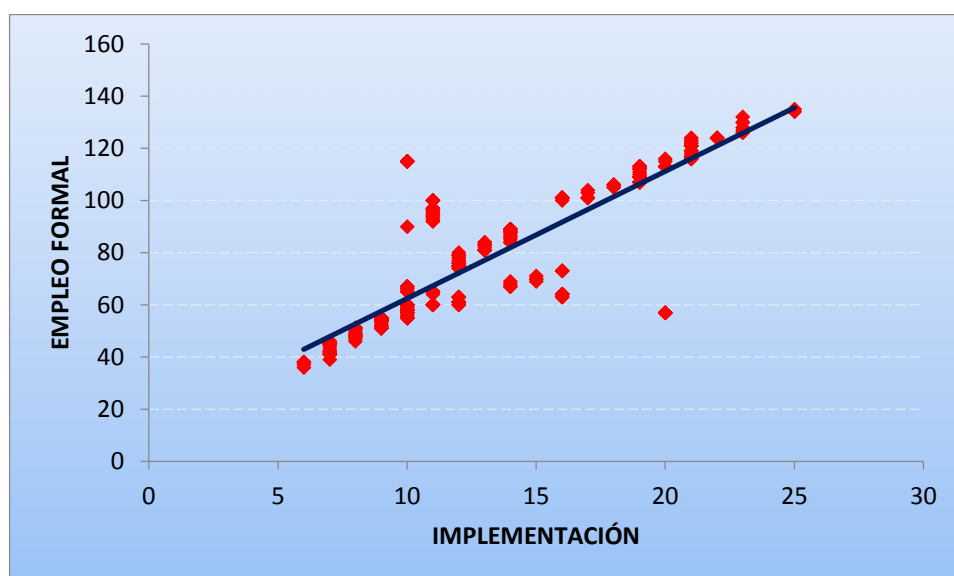


Figura 2. La implementación y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 6.

Respecto al objetivo de determinar la influencia de la dimensión coerción en el empleo formal

Tabla 3. La coerción y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	COERCIÓN
EMPLEO FORMAL	
Coef. de Correlación (R)	0.904**
Significancia	0.000
N	366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.904$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la coerción se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad - 2017. Es decir que existe correlación directa y positiva entre la dimensión coerción y el empleo formal.

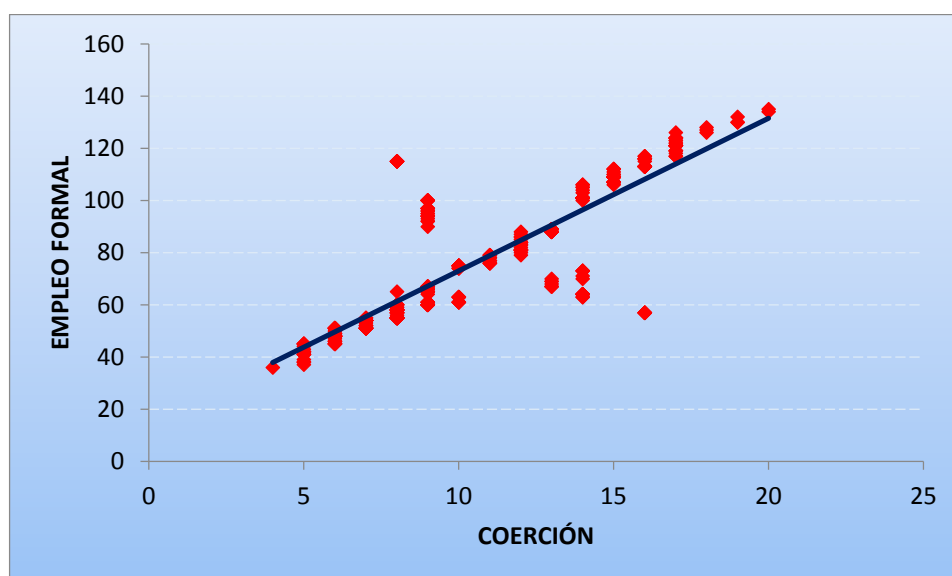


Figura 3. La coerción y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017

Fuente: Tabla 7

Respecto al objetivo de determinar la influencia de la dimensión cumplimiento en la variable empleo formal

Tabla 8. El cumplimiento y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	CUMPLIMIENTO
EMPLEO FORMAL	
Coef. de Correlación (R)	0.898**
Significancia	0.000
N	366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.898$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el cumplimiento se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad – 2017. Es decir que existe correlación directa y positiva entre la dimensión cumplimiento y el empleo formal.

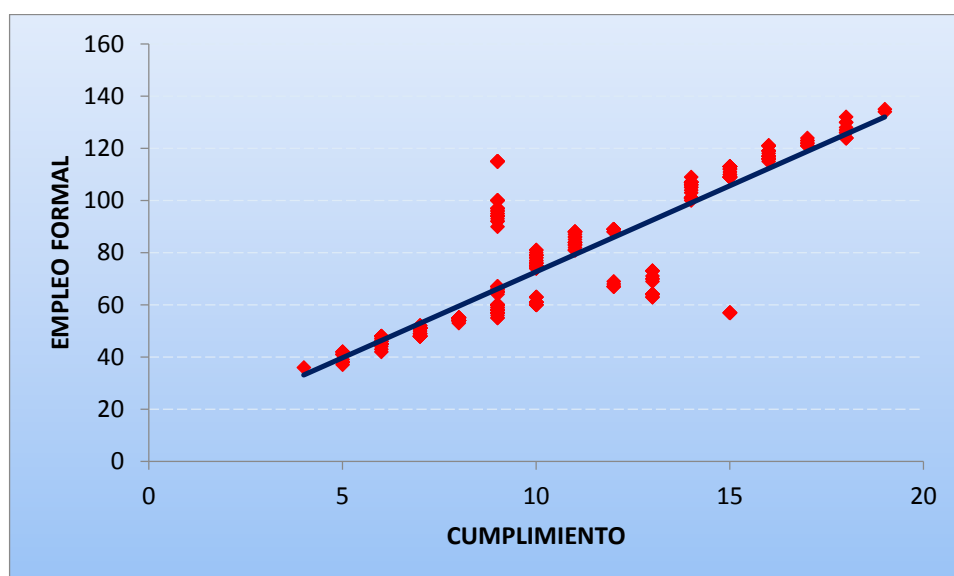


Figura 4. El cumplimiento y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 8

Respecto al objetivo de Determinar la influencia de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo con la dimensión costos de la variable empleo formal

Tabla 9. Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con los costos en la región La Libertad – 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN		NORMAS SOCIO LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
COSTOS		
Coef. de Correlación (R)		0.902**
Significancia		0.000
N		366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.902$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con los costos en la región La Libertad - 2017. Es decir existe correlación directa y positiva entre la dimensión costos y la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo

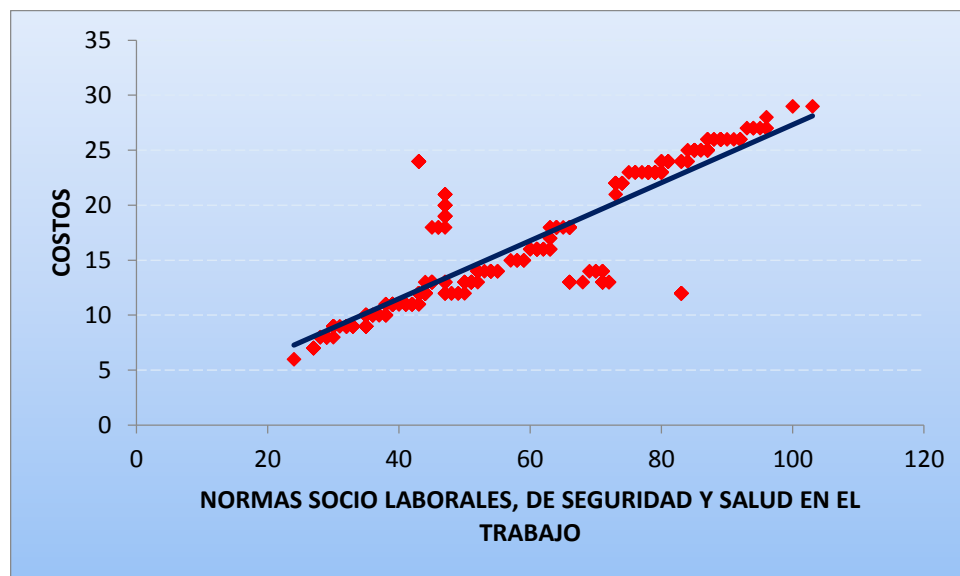


Figura 9. Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con los costos en la región La Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 9

Respecto al objetivo de Determinar la influencia de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión formalización de la variable empleo formal

Tabla 10. Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con la formalización en la región La Libertad – 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN		NORMAS SOCIO LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FORMALIZACIÓN		
Coef. de Correlación (R)		0.995**
Significancia		0.000
N		366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.995$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la formalización en la región La Libertad - 2017. Es decir que existe relación directa y positiva entre la dimensión formalización y la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo.

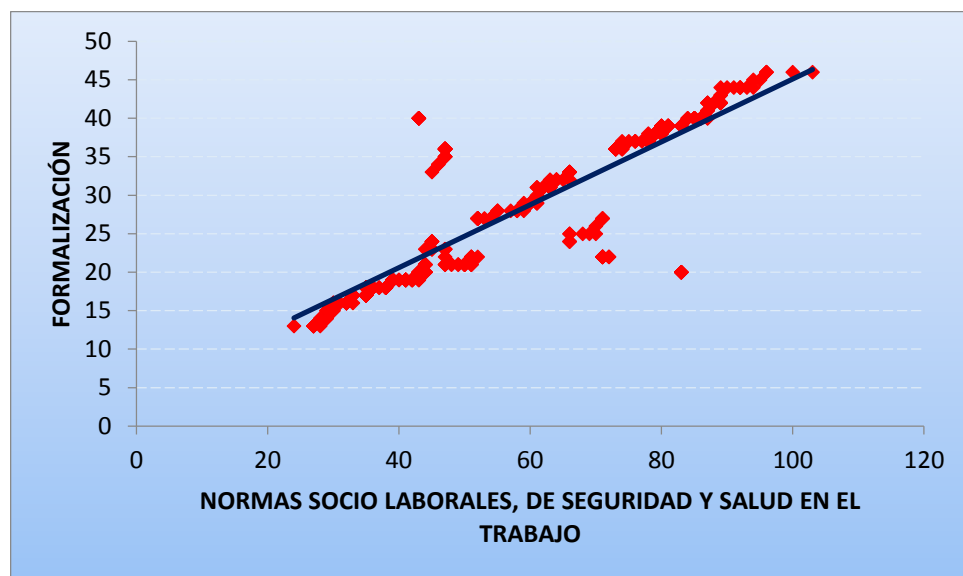


Figura 10. Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con la formalización en la región La Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 10

Respecto al objetivo de Determinar la influencia de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión satisfacción de usuarios de la variable empleo formal

Tabla 11. Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con la satisfacción de usuarios en la región La Libertad – 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	NORMAS SOCIO LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SATISFACCIÓN DE USUARIOS	
Coef. de Correlación (R)	0.998**
Significancia	0.000
N	366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.998$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción de usuarios en la región La Libertad - 2017. Es decir que existe relación directa y positiva entre la dimensión satisfacción de usuarios y la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo.

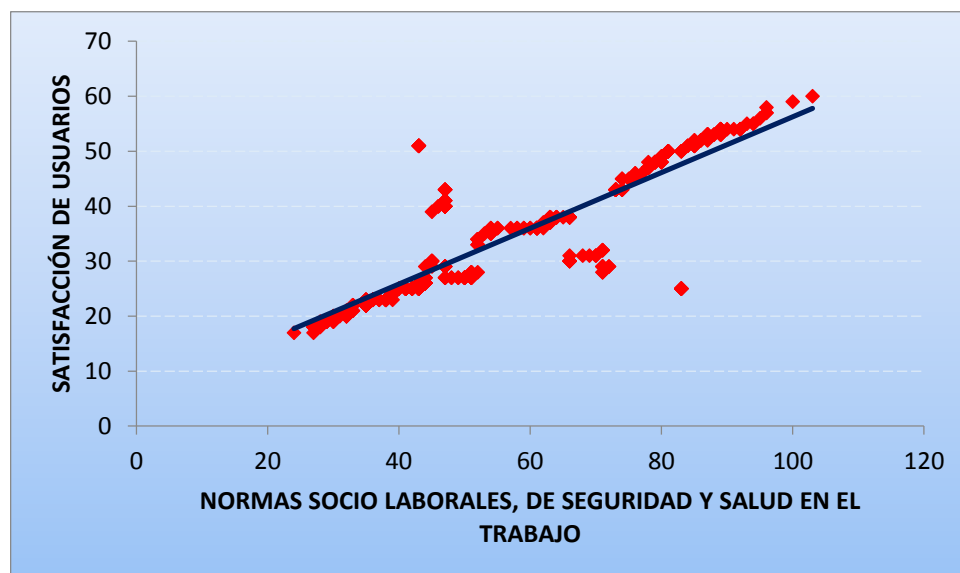


Figura 11. Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con la satisfacción de usuarios en la región La Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 11

Respecto al objetivo general medir la influencia de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo sobre el empleo formal en la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

Tabla 12. *Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017*

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	NORMAS SOCIO LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EMPLEO FORMAL	
Coef. de Correlación (R)	0.907**
Significancia	0.000
N	366

Fuente: Cuestionario a contribuyentes en la región La Libertad - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.907$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad – 2017. Es decir que existe relación entre la variable normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y la variable empleo formal.

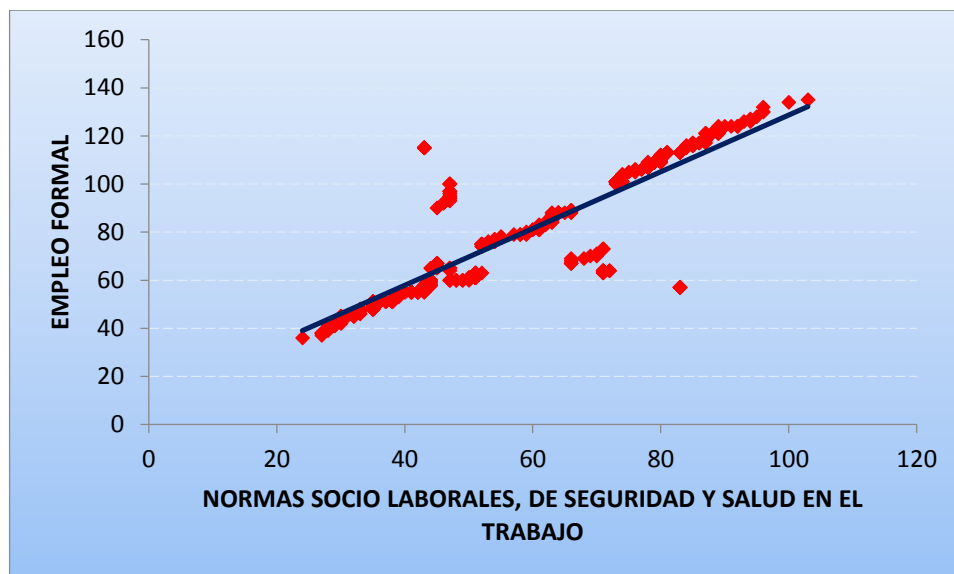


Figura 12. Las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y su relación con el empleo formal en la región La Libertad – 2017.

Fuente: Tabla 12

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Respecto de la aplicación de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones, Se determinó que la aplicación de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en el empleo formal en la región de La Libertad-2017 es de nivel deficiente y regular (78.2%), de igual forma sus dimensiones (protección al trabajador, implementación, coerción y cumplimiento), las cuales se determinaron que tienen un promedio de nivel deficiente y regular (78.35%), lo que coincide con el estudio de Julca (2013) en su tesis “Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios”, concluyendo que la inspección del trabajo está regulada por un nivel adecuado de regulación a través de una norma de rango legal, Ley N°28806, pero tiene una mala cobertura de la atención, pues abarca aproximadamente el 20% del país y el 5% del territorio económico de la población activa, funciona como parte de la principal ciudad de la costa peruana y esto principalmente en la ciudades de Lima y Callao.

Respecto al análisis del empleo formal y sus dimensiones, Se determinó que el empleo formal en la región La Libertad-2017 es de nivel deficiente y regular (78.1%), de igual forma sus dimensiones (costos, formalización, y satisfacción de usuarios), las cuales se determinaron que tienen un promedio de nivel deficiente y regular (77.8%), lo que se asemeja con lo que indica Castillo (2008) en su tesis “Existe inadecuación de la legislación referente a las MYPES con respecto a la problemática de su informalidad?”, concluyendo que las PYMES en su mayor parte son informales, en el caso de las microempresas su informalidad se encuentra en el 95% y las pequeñas empresas en el 40%, considerando a las PYMES como las fuerzas más productivas de nuestro país, y que el 98% de las empresas nacionales son pequeñas y medianas, por lo que el nivel de empleo en las PYMES, directa o indirectamente, representa alrededor del 35% de la población económicamente activa, y que la economía informal está creciendo y son insuficientes los esfuerzos del estado para la canalización al formalismo.

Respecto a la influencia de la dimensión protección al trabajador en el empleo formal, se determinó que la dimensión protección al trabajador de la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.901$ con nivel de significancia $p = 0.000$), esto también coincide con Aguayo (2006) en su tesis “La tutela de los derechos laborales” que tuvo por objetivo analizar la protección de los derechos laborales en Chile, donde concluye que la parte más débil de una relación laboral es el trabajador, algo similar a venderse o parte del mismo para obtener un pago que permitirá a él y su familia vivir, sugirió que es una parte esencial de la legislación nacional, establecer normas, mecanismos y sistemas para la protección de ese trabajador, en reconocimiento de su condición de una persona, no solo en público, pero en una zona que opera la mayor parte de su tiempo, su trabajo.

Respecto a la influencia de la dimensión implementación en el empleo formal, Se determinó que la dimensión implementación de la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.902$ con nivel de significancia $p = 0.000$), igual que en el párrafo anterior, citamos a Aguayo (2006) en su tesis “La tutela de los derechos laborales” que tuvo por objetivo analizar la protección de los derechos laborales en Chile, concluye también que la reforma dedicada a tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores, debe implementarse a través de mecanismos eficaces de protegerlos contra todas las formas de discriminación: género, edad, imagen física, discapacidad, estado civil o de otro tipo, haciendo efectiva la libertad de no tomar cualquier otra consideración que no sea la aptitud profesional.

Respecto a la influencia de la dimensión coerción en el empleo formal, Se determinó que la dimensión coerción de la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.904$ con nivel de significancia $p = 0.000$), estos resultados están acordes a los hallados por Castillo (2008) quien señala la importancia de inadecuación de la coerción por la inadecuación de la ley y porque se ha puesto poco énfasis en la

responsabilidad de la empresa en el cumplimiento de las normas, sino no es empresa, su deber de actividad productiva esta determinado por su capacidad de cumplir con las normas sino simplemente no califica como empresa, estas obligaciones no son solo tributarias, sino de toda índole y de no cumplir hace daño a la justicia y al juego parejo e igualdad ante la ley frente a las empresas que si cumplen, por otra parte, de no aplicarse la ley (cohesión) so pretexto de que de asumir ese cumplimiento de costos no podrían tener empleados, pero a esos empelados los tienen en mala situación de empleo formal. En esta misma línea de ideas Julca (2013) señala la mala percepción de la inspección de trabajo, y esto es porque el enfoque del SUNAFILL está orientado a sancionar a los que no cumplen no a adoptar una política que obligue a todos a cumplir con la norma, y dado a que está ocupada atendiendo unos pocos casos de todos los que puede materialmente atender los demás conscientes de esta situación incumplen la norma. La coerción dice de otra manera la aplicación de la sanción, y para ello la norma debe ser clara a fin de evitar reclamos y medidas dilatorias como el derecho constitucional al trabajo entre otros.

Respecto a la influencia de la dimensión cumplimiento en el empleo formal, Se determinó que la dimensión cumplimiento de la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.898$ con nivel de significancia $p = 0.000$). Estos resultados están acodes a los señalados por Julca (2013) que la situación de la inspección de trabajo y la percepción no es la deseable, los resultados de este antecedentes dejan en claro, que de hacerse como se hace tradicionalmente, es imposible, y los empleos no son lo satisfactorio, porque se permite a las empresas no calificadas operar o estas no aumentan su competitividad porque es fácil no asumir los costos. En este sentido Castillo (2008) señala la inadecuación de la ley, basada “no en que cumplan y en la supervisión con exactitud probabilística” sino en resolver quejas y esto lleva a otro de sus aspectos de la legislación que es la herramienta de supervisión, la ley debe adecuarse y hacerse de tal forma que no solo sea garantista sino que sea o facilite la operación de supervisión y control, ya que mucha legislación en su vocación idealista, es muy divorciada de los aspectos operativos de su implementación. El enfoque de cumplimiento guarda paralelo con lo hallado por

Espinoza (2013) quien señala el exceso de dogmatismo, y sobre todo anteponer los supuestos derechos laborales, a la finalidad del estado de derecho y del hecho básico de subsistencia del Estado que es que los ciudadanos y sus actividades se adecuen a la ley, que si no se cumple (no es coercitiva) es una ley improductiva y no existe el estado como tal, pues el estado es la vigencia de las normas de convivencia y la adaptación de los ciudadanos a esta y es la libertad jurídica, no libertad natural.

Respecto a la influencia de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión costos, Se determinó que la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la dimensión costos de la variable empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.902$ con nivel de significancia $p = 0.000$), esto coincide con Crespo & Rengifo (2005) en su tesis “Impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales en trabajadores de diferentes sectores económicos del país”, Caracas, en el cual concluye que podría determinarse con certeza, sobre la base de una serie de cálculos, el impacto económico de los beneficios sociales cancelados por concepto de indemnización por cese de trabajadores pagando un bono especial de 30 días de salario por cada año de servicio, que se traducirá en un aumento sustancial de los costos económicos de las empresas. Del mismo modo podemos decir que nuestros resultados coinciden con lo manifestado por Romero (2006) en su tesis “El impacto del salario mínimo en la dinámica de la formalidad del mercado laboral en Chile”, donde indica que, respecto a los resultados de este estudio, existe evidencia de impacto negativo del salario mínimo en el empleo formal o “cubierto” en Chile. En particular, incrementos del salario mínimo incrementan la probabilidad de salir de la formalidad para el período 1985-2002.

Respecto a la influencia de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión formalización, Se determinó que la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la dimensión formalización de la variable empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.995$ con nivel de significancia $p = 0.000$), esto coincide con Martín (2015) en su tesis “La

Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas". Valencia – España, donde concluye que incentivar la consolidación en indefinidos de aquellos contratos nacidos temporales, por un lado, bonificando la transformación y por otro premiando su subsistencia hasta su consolidación definitiva. Persiguiendo este objetivo se debe propiciar también el organizar en torno a los principios de ergonomía laboral, en particular en lo que se refiere a la adaptabilidad de los puestos de trabajo, el organigrama funcional de la empresa con el propósito de facilitar la adaptación del trabajador a distintas funciones y con ello lograr una mayor consolidación de los puestos de trabajo. Instaurar herramientas de flexibilidades útiles, ágiles y fáciles de implementar, que busquen acabar con los contratos temporales causales utilizados como sucedáneos para conseguir este fin. Dotar expresamente a los convenios colectivos de empresa con la competencia necesaria para delinear en exclusiva los pormenores aplicativos de los contratos temporales causales, adecuándolos a la realidad y a las particularidades propias de cada estructura empresarial. La cultura corporativa de la temporalidad como el instrumento de flexibilidad asociada a este tipo de contrato es en beneficios económicos a corto plazo y aunque este beneficio aparente se convierte en contraproducente cuando estas relaciones contractuales se ampliarán con el tiempo o se estructura en torno a estos contratos de estrategia de contratación de la empresa, este tema no sólo es suficiente para disuadir a los empresarios y redirigir a los contratos permanentes.

Sobre la influencia de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión satisfacción de usuarios, Se determinó que la variable normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción de usuarios de la variable empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.998$ con nivel de significancia $p = 0.000$). estos resultados sean acordes a los hallados por Espinoza (2013 quien señala la satisfacción de las empresas que en su afán de cumplir con la legislación en todos sus aspectos (no solo laboral) se hicieron competitivas y líderes y están satisfechas con la norma, mientras que las empresas no competitivas, o que no desean asumir los costos empresariales se quejan de la normatividad, aluden a los supuestos sobrecostos y sus empleados

son traicionados por el Estado que debe garantizar “la existencia de empresas competitivas que cumplan con sus fines y a la vez con todas las normativas”.

Respecto a la medición de la influencia de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo sobre el empleo formal en la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017, Se determinó que las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el empleo formal en la región La Libertad – 2017 (coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.901$ con nivel de significancia $p = 0.000$). Baldeón y Chahuara (2010) en su artículo “La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009”. Lo que se busca este estudio es comparar si un microempresario informal puede obtener una mayor rentabilidad o menos que un empresario que opera en el sector formal, concluyendo que, los trabajadores del sector informal deben recibir mayores beneficios que los individuos con características similares que se incluyen en el sector formal. En consecuencia, las características estructurales del sector no estructurado, que permite al microempresario trabajar con insumos más baratos y no cumple los requisitos fiscales (lo que resulta en costos de operación).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

El nivel de aplicación de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo predominó las categorías deficiente y regular (78.2%), y un 21.9% (80 participantes) obtienen un nivel bueno. Con respecto a sus dimensiones protección al trabajador, implementación, coerción y cumplimiento se encontró en todo un patrón muy similar.

El nivel de empleo formal encontrado fue predominantemente deficiente y regular con un 78.1% y 21.9% calificaron de bueno. Respecto a sus dimensiones costos, formalización y satisfacción de usuarios mantuvo en todas sus dimensiones valores muy similares.

Se determinó la influencia de la dimensión protección al trabajador en el empleo formal directa y muy alta mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.901$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Se determinó la influencia de la dimensión implementación en el empleo formal directa y muy alta mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.902$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Se determinó la influencia de la dimensión coerción en el empleo formal directa y muy alta mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.904$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Se determinó la influencia de la dimensión cumplimiento en el empleo formal directa y alta mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.898$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Se determinó la influencia de la dimensión costos en las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo directa y muy alta mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.995$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Se determinó la influencia de la dimensión formalización en las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo directa y muy alta mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.902$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Se determinó la influencia de la dimensión satisfacción de usuarios en las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo directa y muy alta mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.998$, $p = 0.000$, $\alpha= 0.05$)

Respecto a la hipótesis principal, se determinó que, si existe la influencia de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo sobre el empleo formal en la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017, siendo muy alta y directa mediante el estadístico Rho de Spearman ($R=0.907$, $p = 0.000$, $\alpha= 0.05$)

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las entidades competentes, afianzar los 4 componentes de la aplicación de normas sociolaborales, teniendo en cuenta que “más allá de los costos, si la empresa no puede cumplir con la normativa, no es un negocio viable, infringirlas es una competencia desleal a las empresas que asumen esos costos”, en este sentido destacan el cumplimiento y la coerción, las otras dimensiones derivan de estas.

Respecto al nivel de empleo, se reitera la recomendación de afianzar el cumplimiento y la coerción, pues el deficiente empleo formal es por dos motivos, la insolvencia de la empresa, o el incumplimiento delictivo de estas, en ambos casos, el empleo es deficiente, y una empresa debe ser lo que es una organización productiva acorde a la legislación. En este sentido la reiteración de la recomendación es en el sentido de que so pretexto de los “sobrecostos laborales”, aumento de desempleo, se justifica el incumplimiento de las normas. Sin embargo, el mantenimiento de empresas que no cumplen con la legislación fortalece estas empresas que dan empleo de mala calidad y perjudican a empresas competitivas que cumplen la legislación.

Respecto al a relación entre las dimensiones de las variables se reitera el enfoque de priorizar el cumplimiento y la coerción.

Con respecto a la conclusión general, se recomienda ser estricto en la exigencia de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo pues esta es la garantía de empleo formal, de una empresa competitiva que merece seguir adelante, sin embargo, a los competentes al presupuesto, se debe presupuestar los medios y recursos necesarios a la entidad para que pueda vigilar el cumplimiento y aplicar la coerción a fin de que tengamos empresas competitivas que den empleo de calidad.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA

Propuesta de mejora y control de aplicación de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo

1. Datos generales:

1.1 Nombre de la propuesta

Innovación tecnológica para la aplicación de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo

1.2 Beneficiarios

Sistema empresarial y trabajadores de la región La Libertad

1.3 Tiempo de duración

180 días

1.4 Responsable de la propuesta

Mg. Inostroza Aguilar Oswaldo Ricardo

2. Fundamentación:

El control de cumplimiento de los administrados es un problema que ha sido abordado y superado en muchos países con administrados más complejos y de mayor número (caso de Estados Unidos, por ejemplo), para que “pocos controlen a muchos” la solución por estos países ha sido basada en la tecnología, la estadística y la coerción. Con coerción nos referimos a la sanción efectiva por incumplimiento.

La estadística y aleatoriedad, neutraliza el hecho de que el administrado no cumple porque sabe que la autoridad no puede controlarlos a todos y por eso no las cumple, sin embargo, la aleatoriedad garantiza con una probabilidad (digamos 90%) que en un año será con seguridad detectado y pagará las consecuencias de su incumplimiento. Por otra parte, la estadística también permite determinar cuáles son los administrados con más probabilidad de

incumplimiento a fin de que el muestreo y detección con su sanción sea realizada.

Insistimos en la coerción, porque simplemente si el administrado no tiene consecuencias no tiene motivación por cumplir la norma y “El derecho y poder público” su razón de ser es esa, en eso se basa el orden social, el contrato social y el estado de derecho. Por otra parte, sea cual sea la situación, el ciudadano tiene que adaptarse a la norma.

La razón de efectuar esta propuesta es porque la cantidad de inspectores de trabajo es muy inferior a la necesaria, contratar a los inspectores de trabajo necesarios como se hace los procedimientos en la actualidad está fuera del presupuesto y no es la forma adecuada. En la actualidad la mayor parte de los muy por debajo cantidad de inspectores de trabajo se dedica a resolver denuncias, y no a verificar el cumplimiento que les es materialmente imposible por la cantidad de establecimientos, es decir son reactivos.

Según datos de Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la población económicamente activa ocupada en La Libertad en el año 2006 fue de 945.900 trabajadores, teniendo en cuenta que la Organización Mundial de Trabajo (OIT) pidió, en Ginebra el 16 de Noviembre del 2006, fortalecer la inspección de trabajo en el mundo, recomendando que debería existir un inspector de trabajo por cada 10,000 trabajadores, para proteger los derechos de los trabajadores en el mundo, deberíamos contar con 95 inspectores de trabajo, teniendo solamente 20 en la intendencia regional de SUNAFIL La Libertad, existiendo un déficit de 75 inspectores de trabajo que resultaría imposible cubrir, teniendo en cuenta el bajísimo presupuesto que el gobierno destina para este sector.

La propuesta de innovación tecnológica es introducir el área de estadística para proceder a inspeccionar aleatoriamente y esos datos modelarlo hacia los nichos de incumplimiento y sancionar DANDO LA PERCEPCION DE QUE ES INMINENTE UNA INSPECCIÓN LABORAL Y EL AFRONTAMIENTO DE LAS CONSECUENCIAS.

Es importante destacar que este método es el que se usa para controlar el crimen común organizado, lo usa el departamento del tesoro de Estados Unidos, y en general en todos los países del primer mundo en todos los sectores administrativos.

3. Objetivos:

Que todos los administrados perciban objetivamente que, si no cumplen la norma en un año, afrontaran las consecuencias de su incumplimiento.

Que todos los administrados sean estadísticamente inspeccionados y procesados en el periodo de un año.

Que los administrados cumplan la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, pues saben que es cuestión de tiempo las consecuencias de no cumplirlas.

Implementar el área de control estadístico de supervisión.

Lograr en el primer año un nivel de cumplimiento satisfactorio del 50%.

Llegar en 3 años a un nivel de cumplimiento del 95%.

4. Desarrollo de la propuesta:

4.1 Decisión política

Enviar la propuesta a las entidades competentes a fin de lograr su estimación y aceptación, fundamentado en que el número de personal para llevar a cabo la tarea y el presupuesto es materialmente imposible. Y que no se trata de sancionar, pues los costos procesales también serían materialmente imposibles, sino de que se tenga la certeza de que en un tiempo determinado la inspección laboral le caerá con las consecuencias que ello significa y de esta manera que las empresas cumplan con formalizar a sus trabajadores.

4.2 Evaluación y selección del sistema

Aceptada la propuesta, la entidad o estamento competente, convocara a la empresa privada la convocatoria de propuestas, implementación, capacitación y demás especificaciones técnicas. Pudiendo hacer convenio

con entidades estatales como INEI, entre otros. Desarrollando los procesos administrativos correspondientes.

4.3 Contratación implementación y capacitación

Evaluable el sistema se procede a su contratación y capacitación

4.4 Desarrollo y evaluación

Se dedicará personal (parte de este) exclusivo al proyecto, y personal a los asuntos en curso, y se evaluará los resultados en los indicadores correspondientes, estos indicadores son geográficos, sectoriales (agrícolas, manufactureras, etc.), tamaño (micro empresas, pequeñas empresas y grandes empresas)

5. Evaluación:

El contraste de evaluación es:

Reducción de denuncias y menos personal dedicado a verificación y procesamiento de reclamos.

Mayores inspecciones laborales, al inicio con altas tasas de incumplimiento.

Supervisión metodológica estadística constante con niveles mejorables de cumplimiento (esto debido a que ahora si se percibe la presencia de la autoridad, la supervisión y el afrontamiento de las consecuencias).

6. Presupuesto y ejecución:

El presupuesto tentativo es:

Tabla 4. *Presupuesto tentativo de ejecución*

Item	Costo (US \$)
Consultoría	15,000
Software	15,000
Hardware	10,000
Especialista (6 meses)	30,000
Gastos operativos	10,000
Total	70,000

En el método tradicional que se viene siguiendo, si se contratara los 75 inspectores de trabajo que faltarían para completar lo recomendado por la OIT, y teniendo en cuenta una remuneración mensual de S/ 6,500 (US \$ 1,970.00), por 16 sueldos al año (régimen laboral 728), los costos serían: US \$ 2,364,000 al año.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS

- Aguayo Ceroni, M., & Neculhueque Arriaza, C. (2006). *La Tutela de los Derechos Laborales*. Santiago de Chile: Tesis Universidad de Chile. Obtenido de <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/107728>
- Alvira Martín, F. (2002). *Perspectiva cualitativa / perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica*. . Mexico : Mc Graw Hill.
- Association internationale pour la Protection légale des travailleurs:. (1910). *L'inspection du travail en Europe*. . Paris: Association internationale pour la Protection légale des travailleurs:.
- BID. (2004). *Informe sobre el Progreso Económico y Social: "Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina*. Washington D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Castillo Castillo, J. (2008). *¿Existe inadecuación de la legislación referente a las MYPES con respecto a la problemática de su informalidad?* Lima-Perú: Tesis maestria en derecho Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/197/Castillo_cj.pdf?sequence=1
- Chacaltana, J. (2008). *Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia*. Trujillo - Perú: OIT (Mimeo).
- Chacaltana, J. (2005). Empleo y regulación laboral en el Perú. *Economía y Sociedad*, 7-14.
- Chahuara Vargas, P., & Baldeón Paucar, H. (2011). *La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009*. Lima - Peru: Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de

http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/la_informalidad_en_el_microempresario_peruano.pdf

Crespo, M., & Rengifo, M. (2005). *Impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales en trabajadores de diferentes sectores económicos del país*. Caracas: Tesis Maestria Universidad Católica Andrés Bello. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN6738.PDF>

Ellis, A. (2006). *La inspección de trabajo en Europa occidental, políticas, prácticas y experiencias*. Educación obrera. Ginebra: OIT.

Espinoza Laureano, F. (2013). *La infracción administrativa laboral*. Lima - Perú: Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/5245/1/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf

Gamero Requena, J. (2010). *El empleo precario en el Perú, 1980 – 2008: una explicación alternativa del problema y propuesta de políticas públicas para su superación (un enfoque que integra la política social con la laboral y la económica)*. Lima: Tesis Universidad Nacional de Ingeniería.

Gamero Requena, J., & Zavalla, C. (1996). La pobreza en el Perú: límites y posibilidades de la política social. (UNESCO, Ed.) *Diálogo*, 18-19.

Heckman, J. y C. Pagés, editores. (2002). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago. Chicago: National Bureau of Economic Research y University of Chicago Press.

INEI. (2009). *Censo Económico 2008*. Lima Perú: Instituto Nacional de Estadística e informática.

Jahoda, M. (1986). *Empleo y Desempleo: Un Análisis Socio-Psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.

- Jaramillo Baanante, M. (2004). Reforma del mercado laboral. *Seminario “La regulación del mercado laboral en el Perú” Proyecto CRECER/ USAID*. Lima - Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE .
- Jaramillo, M., & Saavedra, J. (2003). Severance Payment Programs in Latin America. . *Seminario Internacional “Toward Unemployment Savings and Retirement Accounts”*. Viena /Luxemburgo: Banco Mundial.
- Julca Babarzy, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*. Lima – Perú: Tesis de Maestria en Derecho Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3473/1/Julca_bm.pdf
- Martín Barreiro, M. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal:análisis y perspectivas*. Valencia - España: Tesis Doctoral Universidad de Valencia. Obtenido de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllow>
- Mella, O. (1998). *Naturaleza y orientaciones teórico - metodológicas de la investigación cualitativa*.
- Méndez, C. (2001). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Mcgraw Hill.
- Muñoz Ramos , V. (2008). *Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú periodo 2001-2006*. Lima – Perú: Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Navarro, M. y. (2009). *Consentimiento informado, anonimato y confidencial en investigación social*. Buenos Aires - Argentina: Interamerica.
- OIT. (1987). Study on labour inspection in socialist countries of Europ. *Labour Administration Series*(3).
- Pagés, C., & Saavedra, J. (2002). Legislación Laboral: Algunos Principios Fundamentales, Evidencia Empírica y Opciones de Política en América

Latina Nota de Política. *Seminario “Desarrollando Consensos en Torno al Mercado de Trabajo”*. Lima - Perú: Banco Interamericano de Desarrollo.

Pagés, C., & Saavedra, J. (2002). *Legislación Laboral: Algunos Principios Fundamentales, Evidencia Empírica y Opciones de Política en América Latina* Nota de Política. . *Seminario “Desarrollando Consensos en Torno al Mercado de Trabajo”*. Lima - Perú: Banco Interamericano de Desarrollo y Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Ponce Noriega, D. (2014). *Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las universidades UCV, UPN Y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013*. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Poquioma, E. (2010). *Desempeño del mercado laboral en el Perú Ch. MTPE Peru*. Lima - Perú: Ministerio de Trabajo, Producción y el Empleo.

Requejo Alemán, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Lima - Perú: Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú.

Roca Moreyra, J. (1998). *La Inspección del Trabajo como forma de prevenir los conflictos laborales de carácter jurídico*. Lima - Perú: Tesis Universidad Mayor de San Marcos.

Romero B, P. (2006). *Impacto del Salario Mínimo en la Dinámica de la Formalidad Laboral en Chile*. Santiago de Chile: Tesis Maestría Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis_promero.pdf

Saavedra, J., & Chong, A. (2003). *Explaining increases in informality during the nineties in Latin America: the case of Peru*. Washington D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.

Saavedra, J., & Maruyama, E. (2000). *Estabilidad Laboral e Indemnización: Efectos de los Costos de Despido sobre el Funcionamiento del Mercado Laboral*

Peruano. Documento de Trabajo No. 28. Lima - Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE.

Saavedra, J., & Torero, M. (2000). *Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru.* Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Tokman, V., & Martínez, D. (1999). Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero en América Latina. *Revista de la CEPAL*(69).

Toyama, J. (27 de 05 de 2016). Balance de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Avanzando en la diversificación La Sunafil: entre retos y huelgas. *El Comercio*, pág. 32. Obtenido de http://www.apoyo.com/wp-content/pdf/apoyocom_AC_GCZ_270516

Vélez Fernández , G. (2013). *El Nuevo Código Procesal Penal La necesidad del cambio en el sistema procesal peruano* . www.justiciaviva.org.pe/nuevos/2007/marzo/01/5_velez.doc.

Von Richthofen, W. (2003). *La Inspección del Trabajo, Guía de la profesión.* España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Von Richthofen, W. (2003). *La Inspección del Trabajo, Guía de la profesión.* España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Zarate Grajales, R. (11 de Marzo de 2009). La gestión del cuidado de Enfermería. Obtenido de scielo.iscni.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1132-1296200400010009&lng

ANEXOS

Anexo 1. Base de datos de la variable dependiente e independiente

Variable Dependiente

N°	Protección al trabajador											Implementación						Coerción						Cumplimiento						NORMAS SOCIO LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	13	SEI	Nivel	14	15	16	17	SEI	Nivel	18	19	20	21	SEI	Nivel	SEI	Nivel
1	1	3	1	3	3	2	2	3	18	Deficiente	3	2	2	2	2	11	Deficiente	1	3	4	1	9	Deficiente	2	2	4	1	9	Deficiente	47	Deficiente
2	1	1	3	2	3	1	3	1	15	Deficiente	1	1	5	1	1	9	Deficiente	3	1	2	1	7	Deficiente	2	1	1	3	7	Deficiente	38	Deficiente
3	4	3	3	5	5	5	4	4	33	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	3	4	5	5	17	Bueno	3	5	4	4	16	Bueno	87	Bueno
4	5	5	3	5	5	4	2	3	32	Bueno	5	3	4	4	4	20	Bueno	5	4	5	2	16	Bueno	5	3	4	4	16	Bueno	84	Bueno
5	3	3	3	2	3	1	1	2	18	Deficiente	1	2	2	2	5	12	Regular	2	3	2	2	9	Deficiente	1	3	4	2	10	Regular	49	Regular
6	3	2	4	4	5	4	5	3	30	Bueno	2	4	4	3	5	18	Regular	1	3	5	5	14	Regular	4	5	1	4	14	Regular	76	Regular
7	3	3	3	2	3	1	1	1	17	Deficiente	2	1	2	3	2	10	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	45	Deficiente
8	1	3	2	3	3	1	3	1	17	Deficiente	2	2	1	2	3	10	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	1	2	1	5	9	Deficiente	44	Deficiente
9	2	3	3	3	1	1	1	2	16	Deficiente	1	1	1	3	3	9	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	41	Deficiente
10	4	3	4	5	4	4	5	4	33	Bueno	4	5	3	4	5	21	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	5	5	1	5	16	Bueno	87	Bueno
11	1	3	2	3	3	5	5	4	26	Regular	3	3	3	2	2	13	Regular	1	1	5	5	12	Regular	3	3	2	3	11	Regular	62	Regular
12	3	1	3	3	1	2	1	1	15	Deficiente	2	2	1	2	2	9	Deficiente	1	3	1	2	7	Deficiente	2	1	3	2	8	Deficiente	39	Deficiente
13	5	3	5	2	1	3	3	4	26	Regular	3	3	3	3	1	13	Regular	4	4	2	2	12	Regular	2	4	2	3	11	Regular	62	Regular
14	3	1	1	2	2	1	1	2	13	Deficiente	3	1	1	1	1	7	Deficiente	1	2	1	2	6	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	32	Deficiente
15	2	2	2	3	3	3	3	3	21	Regular	5	2	2	1	2	12	Regular	4	4	1	2	11	Regular	3	3	1	3	10	Regular	54	Regular
16	2	3	2	1	2	3	1	3	17	Deficiente	3	3	1	2	1	10	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	1	2	1	5	9	Deficiente	44	Deficiente
17	3	2	3	2	1	3	1	1	16	Deficiente	2	2	3	1	2	10	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	42	Deficiente
18	3	3	1	1	3	3	3	3	20	Regular	2	3	1	2	4	12	Regular	2	3	3	2	10	Regular	1	3	3	3	10	Regular	52	Regular
19	2	1	1	3	1	3	3	3	17	Deficiente	2	1	3	1	3	10	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	5	1	2	1	9	Deficiente	44	Deficiente

20	3	2	1	1	1	3	1	1	13	Deficiente	2	1	1	2	1	7	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	3	1	1	1	6	Deficiente	32	Deficiente
21	3	3	3	1	1	1	3	1	16	Deficiente	2	2	3	1	2	10	Deficiente	1	2	2	3	8	Deficiente	3	4	1	1	9	Deficiente	43	Deficiente
22	1	3	3	3	1	1	2	2	16	Deficiente	2	1	2	2	3	10	Deficiente	2	2	1	3	8	Deficiente	2	1	3	3	9	Deficiente	43	Deficiente
23	5	3	4	5	5	5	3	3	33	Bueno	3	4	5	5	4	21	Bueno	5	3	4	5	17	Bueno	2	5	4	5	16	Bueno	87	Bueno
24	3	3	3	1	1	3	1	1	16	Deficiente	2	1	2	1	3	9	Deficiente	2	1	2	3	8	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	41	Deficiente
25	3	2	1	2	1	3	3	3	18	Deficiente	2	3	3	1	2	11	Deficiente	5	1	1	2	9	Deficiente	1	3	2	3	9	Deficiente	47	Deficiente
26	3	3	1	3	2	3	2	2	19	Regular	1	1	3	4	3	12	Regular	2	1	3	3	9	Deficiente	2	3	4	1	10	Regular	50	Regular
27	1	3	1	3	2	1	2	3	16	Deficiente	1	2	2	1	3	9	Deficiente	1	1	2	4	8	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	41	Deficiente
28	3	4	4	2	5	1	4	3	26	Regular	2	3	3	3	2	13	Regular	1	3	4	4	12	Regular	4	5	1	1	11	Regular	62	Regular
29	1	2	3	1	1	1	1	3	13	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	32	Deficiente
30	3	1	1	1	1	1	3	1	12	Deficiente	2	2	1	1	1	7	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	29	Deficiente
31	1	1	3	3	3	2	2	2	17	Deficiente	3	2	1	3	1	10	Deficiente	2	1	2	3	8	Deficiente	2	2	3	2	9	Deficiente	44	Deficiente
32	5	4	2	1	2	3	4	5	26	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	2	5	3	2	12	Regular	2	1	4	4	11	Regular	63	Regular
33	3	1	1	2	2	1	3	3	16	Deficiente	2	1	3	1	2	9	Deficiente	2	4	1	1	8	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	41	Deficiente
34	3	3	3	3	1	2	2	1	18	Deficiente	2	4	2	2	1	11	Deficiente	3	4	1	1	9	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	47	Deficiente
35	4	4	3	5	2	5	1	5	29	Regular	1	3	4	4	4	16	Regular	5	4	1	4	14	Regular	2	1	5	5	13	Regular	72	Regular
36	1	3	1	1	1	3	3	1	14	Deficiente	1	3	1	2	2	9	Deficiente	1	3	2	1	7	Deficiente	1	3	1	2	7	Deficiente	37	Deficiente
37	2	4	3	5	3	3	2	4	26	Regular	4	2	3	4	1	14	Regular	1	3	5	3	12	Regular	2	3	4	2	11	Regular	63	Regular
38	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Regular	1	4	3	1	3	12	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	3	2	2	10	Regular	54	Regular
39	3	5	5	2	5	5	3	4	32	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	5	2	4	5	16	Bueno	5	3	3	5	16	Bueno	85	Bueno
40	3	1	1	3	3	1	2	2	16	Deficiente	3	2	2	2	1	10	Deficiente	2	2	1	3	8	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	43	Deficiente
41	1	3	1	1	3	1	1	1	12	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	30	Deficiente
42	1	3	2	3	2	2	1	3	17	Deficiente	1	3	1	3	2	10	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	4	2	1	2	9	Deficiente	44	Deficiente
43	2	4	4	1	5	4	1	5	26	Regular	2	4	4	3	1	14	Regular	2	3	2	5	12	Regular	1	3	5	2	11	Regular	63	Regular
44	1	1	3	3	1	1	2	3	15	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	1	1	3	7	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	39	Deficiente
45	4	5	3	4	4	5	5	5	35	Bueno	3	5	5	5	4	22	Bueno	5	4	3	5	17	Bueno	5	4	5	4	18	Bueno	92	Bueno
46	5	3	5	4	2	4	5	4	32	Bueno	5	4	3	5	4	21	Bueno	4	3	5	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	85	Bueno

47	5	5	3	5	3	4	5	3	33	Bueno	5	4	3	4	5	21	Bueno	3	5	5	4	17	Bueno	4	5	2	5	16	Bueno	87	Bueno
48	1	3	1	3	1	1	1	3	14	Deficiente	2	1	1	3	1	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	3	1	1	2	7	Deficiente	36	Deficiente
49	4	2	4	3	5	2	4	2	26	Regular	3	4	5	1	1	14	Regular	4	2	1	5	12	Regular	4	3	1	3	11	Regular	63	Regular
50	3	3	2	2	1	2	2	1	16	Deficiente	1	2	2	2	3	10	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	1	2	3	3	9	Deficiente	43	Deficiente
51	3	1	2	1	2	3	2	3	17	Deficiente	1	3	2	3	1	10	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	1	1	5	2	9	Deficiente	44	Deficiente
52	1	3	1	1	2	2	1	2	13	Deficiente	1	2	3	1	1	8	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	33	Deficiente
53	2	4	2	5	5	4	3	1	26	Regular	5	1	1	4	3	14	Regular	5	3	2	2	12	Regular	2	1	3	5	11	Regular	63	Regular
54	2	1	3	2	2	1	1	2	14	Deficiente	1	1	1	3	2	8	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	35	Deficiente
55	1	1	3	1	3	1	3	1	14	Deficiente	2	2	2	1	1	8	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	1	3	2	1	7	Deficiente	35	Deficiente
56	5	4	4	2	3	2	3	5	28	Regular	5	5	1	3	1	15	Regular	3	4	2	4	13	Regular	3	3	3	4	13	Regular	69	Regular
57	1	1	1	3	3	2	1	1	13	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	32	Deficiente
58	5	1	5	5	5	3	1	5	30	Bueno	1	5	4	5	3	18	Regular	4	2	5	3	14	Regular	1	4	5	4	14	Regular	76	Regular
59	2	1	3	1	1	1	2	1	12	Deficiente	2	1	1	1	2	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	29	Deficiente
60	5	3	1	2	5	3	2	5	26	Regular	5	1	2	3	3	14	Regular	3	3	2	4	12	Regular	3	2	4	2	11	Regular	63	Regular
61	2	3	3	1	3	3	1	3	19	Regular	2	1	2	2	5	12	Regular	3	2	2	2	9	Deficiente	4	3	2	1	10	Regular	50	Regular
62	3	1	3	3	3	1	3	1	18	Deficiente	3	1	5	1	1	11	Deficiente	1	4	1	3	9	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	47	Deficiente
63	1	2	3	2	1	3	3	2	17	Deficiente	3	2	1	2	2	10	Deficiente	1	2	3	2	8	Deficiente	2	4	1	2	9	Deficiente	44	Deficiente
64	4	5	3	4	3	4	1	2	26	Regular	3	3	1	5	2	14	Regular	1	1	5	5	12	Regular	4	1	1	5	11	Regular	63	Regular
65	5	3	4	3	5	5	5	5	35	Bueno	4	4	5	4	5	22	Bueno	5	5	3	4	17	Bueno	5	4	5	4	18	Bueno	92	Bueno
66	4	5	4	2	5	5	2	5	32	Bueno	3	5	3	5	4	20	Bueno	4	3	5	4	16	Bueno	5	5	3	3	16	Bueno	84	Bueno
67	5	4	4	4	5	2	4	5	33	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	3	5	5	4	17	Bueno	2	5	4	5	16	Bueno	87	Bueno
68	3	3	1	2	3	2	3	3	20	Regular	2	3	4	2	1	12	Regular	3	2	3	2	10	Regular	2	2	3	3	10	Regular	52	Regular
69	1	1	3	1	2	3	2	3	16	Deficiente	1	1	5	2	1	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	3	4	1	1	9	Deficiente	43	Deficiente
70	1	3	1	3	2	1	1	2	14	Deficiente	1	1	1	3	2	8	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	1	2	3	1	7	Deficiente	35	Deficiente
71	4	3	5	4	4	5	5	3	33	Bueno	5	4	3	5	4	21	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	3	5	5	3	16	Bueno	87	Bueno
72	3	1	1	3	1	1	3	1	14	Deficiente	1	1	2	3	1	8	Deficiente	1	3	1	2	7	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	36	Deficiente
73	2	3	1	3	1	1	3	2	16	Deficiente	1	3	2	1	3	10	Deficiente	1	2	2	3	8	Deficiente	3	2	2	2	9	Deficiente	43	Deficiente

74	5	3	1	2	5	5	4	5	30	Bueno	2	5	5	2	4	18	Regular	4	3	3	5	15	Bueno	4	4	1	5	14	Regular	77	Regular
75	3	2	4	5	4	3	4	5	30	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	3	3	5	15	Bueno	4	3	3	4	14	Regular	78	Bueno
76	2	3	3	3	4	5	2	4	26	Regular	1	2	2	4	5	14	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	2	2	3	11	Regular	64	Regular
77	3	3	1	1	3	1	2	3	17	Deficiente	2	2	1	2	3	10	Deficiente	1	2	2	3	8	Deficiente	3	2	1	3	9	Deficiente	44	Deficiente
78	3	2	2	1	1	3	1	2	15	Deficiente	1	1	3	2	2	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	1	2	4	1	8	Deficiente	39	Deficiente
79	1	5	4	5	5	5	2	5	32	Bueno	4	5	5	3	4	21	Bueno	5	5	2	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	85	Bueno
80	3	1	1	1	1	1	1	3	12	Deficiente	1	2	2	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	29	Deficiente
81	5	4	1	3	4	4	4	4	29	Regular	4	5	3	3	1	16	Regular	5	5	2	2	14	Regular	3	2	5	3	13	Regular	72	Regular
82	2	2	1	3	1	1	1	1	12	Deficiente	3	1	1	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	30	Deficiente
83	3	1	1	1	3	1	3	3	16	Deficiente	2	2	2	3	1	10	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	2	5	1	1	9	Deficiente	43	Deficiente
84	2	2	3	1	5	5	3	5	26	Regular	2	4	1	3	4	14	Regular	2	4	2	5	13	Regular	5	2	1	3	11	Regular	64	Regular
85	4	3	1	5	4	5	2	2	26	Regular	1	5	2	3	3	14	Regular	4	5	3	1	13	Regular	3	1	3	4	11	Regular	64	Regular
86	4	5	2	4	3	2	4	4	28	Regular	2	3	3	5	2	15	Regular	4	3	4	3	14	Regular	3	3	3	4	13	Regular	70	Regular
87	5	3	3	4	3	4	5	3	30	Bueno	4	4	3	5	3	19	Bueno	4	3	3	5	15	Bueno	3	4	3	4	14	Regular	78	Bueno
88	1	1	1	2	3	1	3	1	13	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	32	Deficiente
89	4	3	5	3	4	3	5	5	32	Bueno	4	5	4	5	3	21	Bueno	5	4	5	2	16	Bueno	3	5	3	5	16	Bueno	85	Bueno
90	2	1	1	3	3	1	1	2	14	Deficiente	1	1	2	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	6	Deficiente	1	1	4	1	7	Deficiente	35	Deficiente
91	2	1	4	4	5	5	2	3	26	Regular	1	4	2	4	3	14	Regular	5	2	3	3	13	Regular	1	5	4	1	11	Regular	64	Regular
92	5	4	3	2	1	4	2	5	26	Regular	3	2	2	4	3	14	Regular	5	1	3	4	13	Regular	5	1	4	2	12	Regular	65	Regular
93	4	4	4	5	5	3	5	5	35	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	5	5	5	2	17	Bueno	4	5	5	4	18	Bueno	92	Bueno
94	4	4	2	5	3	5	4	5	32	Bueno	5	4	4	3	5	21	Bueno	4	5	2	5	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	85	Bueno
95	1	2	3	1	3	3	1	3	17	Deficiente	3	1	2	1	3	10	Deficiente	2	2	1	3	8	Deficiente	4	3	1	1	9	Deficiente	44	Deficiente
96	5	5	5	2	4	5	3	3	32	Bueno	5	3	4	5	4	21	Bueno	5	2	5	4	16	Bueno	5	3	3	5	16	Bueno	85	Bueno
97	3	5	4	3	4	4	3	4	30	Bueno	4	1	3	5	5	18	Regular	3	2	5	4	14	Regular	5	3	2	4	14	Regular	76	Regular
98	5	5	5	2	4	4	3	3	31	Bueno	4	4	5	3	3	19	Bueno	5	4	1	5	15	Bueno	5	5	2	3	15	Bueno	80	Bueno
99	4	5	2	5	3	5	5	3	32	Bueno	3	5	4	4	5	21	Bueno	5	3	5	4	17	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	86	Bueno
100	4	5	4	4	4	4	3	1	29	Regular	1	4	2	4	5	16	Regular	4	1	4	5	14	Regular	4	4	2	4	14	Regular	73	Regular

101	3	2	3	1	3	3	1	1	17	Deficiente	3	1	3	2	1	10	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	3	2	2	2	9	Deficiente	44	Deficiente
102	5	5	4	3	5	4	3	4	33	Bueno	5	4	4	5	3	21	Bueno	4	5	3	5	17	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	87	Bueno
103	5	3	5	4	4	3	5	5	34	Bueno	5	5	2	4	5	21	Bueno	5	3	5	4	17	Bueno	4	2	5	5	16	Bueno	88	Bueno
104	1	2	2	1	2	2	1	3	14	Deficiente	2	2	1	2	1	8	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	35	Deficiente
105	5	1	3	5	5	5	4	2	30	Bueno	4	3	5	4	3	19	Bueno	3	4	3	5	15	Bueno	3	5	2	4	14	Regular	78	Bueno
106	3	2	2	3	3	3	1	3	20	Regular	2	1	3	5	1	12	Regular	3	1	3	3	10	Regular	3	1	3	3	10	Regular	52	Regular
107	1	1	3	1	3	1	1	2	13	Deficiente	2	2	1	1	1	7	Deficiente	3	1	1	1	6	Deficiente	3	1	1	1	6	Deficiente	32	Deficiente
108	3	4	4	4	3	4	5	2	29	Regular	5	2	1	5	3	16	Regular	3	3	4	4	14	Regular	2	4	5	3	14	Regular	73	Regular
109	3	3	1	1	3	3	1	1	16	Deficiente	3	2	2	2	1	10	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	2	2	4	1	9	Deficiente	43	Deficiente
110	5	3	1	3	4	4	5	5	30	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	3	5	3	15	Bueno	3	3	5	3	14	Regular	78	Bueno
111	1	3	1	3	2	1	3	3	17	Deficiente	2	1	3	3	1	10	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	1	3	4	1	9	Deficiente	44	Deficiente
112	1	3	3	3	2	2	1	2	17	Deficiente	1	3	3	1	2	10	Deficiente	2	1	3	2	8	Deficiente	1	3	3	2	9	Deficiente	44	Deficiente
113	1	2	1	2	1	1	2	1	11	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	27	Deficiente
114	1	3	3	3	2	3	2	1	18	Deficiente	2	3	1	1	4	11	Deficiente	2	1	5	1	9	Deficiente	2	4	1	2	9	Deficiente	47	Deficiente
115	3	4	3	3	5	5	5	3	31	Bueno	4	4	2	4	5	19	Bueno	4	5	4	2	15	Bueno	2	5	4	4	15	Bueno	80	Bueno
116	3	3	3	2	1	2	3	1	18	Deficiente	1	2	4	2	2	11	Deficiente	5	1	1	2	9	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	47	Deficiente
117	1	3	2	3	1	2	1	1	14	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	2	3	1	1	7	Deficiente	35	Deficiente
118	3	3	1	2	1	3	3	3	19	Regular	5	3	1	2	1	12	Regular	3	3	2	1	9	Deficiente	4	1	3	2	10	Regular	50	Regular
119	3	2	1	3	2	3	3	1	18	Deficiente	2	1	3	2	3	11	Deficiente	1	3	1	4	9	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	47	Deficiente
120	3	3	1	1	3	2	1	2	16	Deficiente	2	1	3	1	3	10	Deficiente	2	2	3	1	8	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	43	Deficiente
121	2	2	1	1	1	2	3	3	15	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	1	2	3	1	7	Deficiente	1	1	2	3	7	Deficiente	38	Deficiente
122	3	1	4	5	4	3	4	5	29	Regular	2	5	4	3	2	16	Regular	3	3	4	4	14	Regular	3	4	4	3	14	Regular	73	Regular
123	1	3	2	3	3	3	3	3	21	Regular	3	5	2	1	1	12	Regular	2	3	5	1	11	Regular	3	3	2	2	10	Regular	54	Regular
124	4	5	3	5	5	4	4	5	35	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	93	Bueno
125	1	3	3	3	1	2	3	3	19	Regular	3	2	2	4	1	12	Regular	5	1	2	2	10	Regular	1	3	3	3	10	Regular	51	Regular
126	3	4	5	3	5	3	5	4	32	Bueno	5	4	5	2	4	20	Bueno	2	5	5	4	16	Bueno	5	5	2	3	15	Bueno	83	Bueno
127	1	3	1	3	3	1	3	1	16	Deficiente	1	2	1	1	5	10	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	42	Deficiente

128	3	5	3	3	3	3	4	4	28	Regular	4	5	1	3	2	15	Regular	3	3	4	4	14	Regular	3	3	3	4	13	Regular	70	Regular
129	3	3	2	1	3	3	3	2	20	Regular	2	3	1	4	2	12	Regular	2	3	2	3	10	Regular	3	2	3	2	10	Regular	52	Regular
130	2	1	1	2	3	1	1	1	12	Deficiente	1	2	2	1	1	7	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	29	Deficiente
131	5	4	5	3	4	4	3	5	33	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	3	5	5	17	Bueno	3	5	5	3	16	Bueno	87	Bueno
132	3	5	5	4	2	3	4	2	28	Regular	5	4	1	2	4	16	Regular	3	3	4	4	14	Regular	4	3	3	3	13	Regular	71	Regular
133	2	1	1	3	2	2	3	1	15	Deficiente	2	2	1	2	2	9	Deficiente	1	1	3	2	7	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	39	Deficiente
134	1	1	3	3	3	3	3	1	18	Deficiente	2	3	2	2	2	11	Deficiente	2	2	3	2	9	Deficiente	3	1	1	4	9	Deficiente	47	Deficiente
135	3	1	3	3	2	3	3	1	19	Regular	4	3	1	2	2	12	Regular	3	3	2	2	10	Regular	4	3	2	1	10	Regular	51	Regular
136	1	1	3	2	2	1	2	3	15	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	39	Deficiente
137	3	5	4	3	3	4	2	3	27	Regular	3	3	2	2	4	14	Regular	4	4	2	3	13	Regular	1	1	5	5	12	Regular	66	Regular
138	5	4	1	5	3	3	3	4	28	Regular	5	4	3	1	3	16	Regular	4	4	3	3	14	Regular	3	4	3	3	13	Regular	71	Regular
139	3	1	3	2	2	3	3	2	19	Regular	3	3	4	1	1	12	Regular	3	2	3	2	10	Regular	3	1	3	3	10	Regular	51	Regular
140	1	3	1	2	3	2	2	3	17	Deficiente	1	2	3	3	1	10	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	2	1	5	1	9	Deficiente	44	Deficiente
141	3	1	1	3	2	2	3	1	16	Deficiente	1	3	2	2	2	10	Deficiente	1	2	3	2	8	Deficiente	3	2	1	3	9	Deficiente	43	Deficiente
142	3	3	1	3	2	1	1	1	15	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	2	3	1	1	7	Deficiente	1	1	5	1	8	Deficiente	39	Deficiente
143	5	5	1	4	5	1	1	5	27	Regular	4	1	4	3	2	14	Regular	5	4	3	1	13	Regular	1	2	4	5	12	Regular	66	Regular
144	3	1	1	2	1	1	1	3	13	Deficiente	2	2	2	1	1	8	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	1	1	3	1	6	Deficiente	33	Deficiente
145	2	1	1	1	1	1	3	1	11	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	27	Deficiente
146	2	1	1	3	1	3	3	2	16	Deficiente	2	3	1	3	1	10	Deficiente	4	1	1	2	8	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	42	Deficiente
147	1	1	1	3	1	1	3	3	14	Deficiente	1	2	1	3	1	8	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	1	2	1	3	7	Deficiente	35	Deficiente
148	4	2	5	2	2	5	4	5	29	Regular	3	5	2	3	3	16	Regular	3	4	5	2	14	Regular	3	3	3	5	14	Regular	73	Regular
149	1	3	2	1	3	2	1	2	15	Deficiente	3	2	2	1	1	9	Deficiente	3	2	1	1	7	Deficiente	3	1	2	1	7	Deficiente	38	Deficiente
150	3	2	5	5	5	4	4	2	30	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	5	4	3	3	15	Bueno	5	4	3	2	14	Regular	78	Bueno
151	1	1	1	1	3	3	3	2	15	Deficiente	1	1	2	3	2	9	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	1	5	1	8	Deficiente	39	Deficiente
152	4	2	5	3	3	5	3	3	28	Regular	4	1	5	3	3	16	Regular	3	4	3	4	14	Regular	3	4	3	3	13	Regular	71	Regular
153	5	5	5	5	5	3	3	3	34	Bueno	3	4	4	5	5	21	Bueno	5	5	4	3	17	Bueno	5	1	5	5	16	Bueno	88	Bueno
154	1	2	3	3	2	1	3	1	16	Deficiente	3	1	3	1	1	9	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	40	Deficiente

155	5	1	5	2	4	3	3	4	27	Regular	2	4	4	1	3	14	Regular	3	3	3	4	13	Regular	2	4	4	2	12	Regular	66	Regular
156	3	1	1	3	2	2	3	3	18	Deficiente	3	1	2	2	3	11	Deficiente	2	5	1	1	9	Deficiente	2	3	1	3	9	Deficiente	47	Deficiente
157	5	4	3	4	5	4	3	4	32	Bueno	3	5	3	4	5	20	Bueno	4	3	5	4	16	Bueno	3	4	3	5	15	Bueno	83	Bueno
158	2	3	3	5	5	3	5	4	30	Bueno	5	5	1	3	5	19	Bueno	5	3	4	3	15	Bueno	5	3	1	5	14	Regular	78	Bueno
159	5	4	5	1	3	2	3	4	27	Regular	2	4	2	1	5	14	Regular	1	4	3	5	13	Regular	2	5	4	1	12	Regular	66	Regular
160	1	2	3	3	3	1	1	3	17	Deficiente	2	1	1	3	3	10	Deficiente	1	2	3	2	8	Deficiente	2	3	1	3	9	Deficiente	44	Deficiente
161	1	3	2	3	1	3	1	1	15	Deficiente	1	2	3	2	1	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	39	Deficiente
162	1	2	1	2	2	3	1	2	14	Deficiente	2	3	1	1	1	8	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	1	3	2	1	7	Deficiente	35	Deficiente
163	1	1	1	3	2	3	2	1	14	Deficiente	1	1	3	1	2	8	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	1	2	1	3	7	Deficiente	35	Deficiente
164	4	1	1	4	5	5	5	2	27	Regular	1	3	3	2	5	14	Regular	1	3	5	4	13	Regular	5	5	1	1	12	Regular	66	Regular
165	3	5	1	5	5	4	5	1	29	Regular	1	5	2	4	4	16	Regular	3	2	4	5	14	Regular	4	5	4	1	14	Regular	73	Regular
166	1	1	2	1	1	3	2	3	14	Deficiente	3	1	2	1	1	8	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	1	4	1	1	7	Deficiente	35	Deficiente
167	3	3	1	1	2	2	1	1	14	Deficiente	3	1	1	2	1	8	Deficiente	3	1	1	1	6	Deficiente	2	3	1	1	7	Deficiente	35	Deficiente
168	2	2	3	2	1	1	2	3	16	Deficiente	2	1	2	1	4	10	Deficiente	1	5	1	1	8	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	42	Deficiente
169	1	2	3	1	3	3	3	1	17	Deficiente	4	1	3	2	1	11	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	2	2	3	2	9	Deficiente	46	Deficiente
170	1	1	1	1	1	1	3	1	10	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	24	Deficiente
171	3	3	3	2	1	1	2	3	18	Deficiente	3	3	3	1	1	11	Deficiente	4	1	1	3	9	Deficiente	1	1	4	3	9	Deficiente	47	Deficiente
172	1	3	3	3	1	1	1	2	15	Deficiente	3	1	1	1	3	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	39	Deficiente
173	1	1	1	3	2	3	3	3	17	Deficiente	2	1	3	3	1	10	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	5	1	1	2	9	Deficiente	44	Deficiente
174	2	1	1	3	3	3	2	1	16	Deficiente	3	2	2	2	1	10	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	4	2	2	1	9	Deficiente	43	Deficiente
175	4	4	4	5	3	5	4	3	32	Bueno	3	5	3	5	4	20	Bueno	3	4	5	4	16	Bueno	2	5	5	3	15	Bueno	83	Bueno
176	5	2	4	2	5	5	4	2	29	Regular	5	5	3	1	2	16	Regular	4	4	2	4	14	Regular	3	4	2	5	14	Regular	73	Regular
177	3	3	2	1	2	2	2	3	18	Deficiente	2	1	3	2	3	11	Deficiente	1	2	3	3	9	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	47	Deficiente
178	4	4	4	5	1	3	4	5	30	Bueno	4	4	2	4	5	19	Bueno	2	5	3	5	15	Bueno	5	4	4	1	14	Regular	78	Bueno
179	2	1	1	1	1	3	3	1	13	Deficiente	1	2	2	2	1	8	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	33	Deficiente
180	3	3	4	5	4	3	5	4	31	Bueno	5	5	5	3	1	19	Bueno	3	5	5	3	16	Bueno	3	4	3	5	15	Bueno	81	Bueno
181	4	5	4	5	5	4	5	4	36	Bueno	4	5	5	5	4	23	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	95	Bueno

182	1	1	3	1	2	1	3	2	14	Deficiente	1	3	1	1	2	8	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	1	1	4	1	7	Deficiente	35	Deficiente
183	1	1	1	1	3	3	3	1	14	Deficiente	2	2	1	1	2	8	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	4	1	1	1	7	Deficiente	35	Deficiente
184	3	1	2	1	3	3	3	2	18	Deficiente	3	1	2	2	3	11	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	47	Deficiente
185	5	5	5	2	4	3	3	2	29	Regular	5	5	1	2	3	16	Regular	4	5	4	1	14	Regular	4	2	5	3	14	Regular	73	Regular
186	1	1	3	1	2	3	1	3	15	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	39	Deficiente
187	1	2	3	1	3	3	3	2	18	Deficiente	1	1	4	2	3	11	Deficiente	1	1	4	3	9	Deficiente	3	3	2	1	9	Deficiente	47	Deficiente
188	1	1	3	2	3	3	2	3	18	Deficiente	4	1	1	4	1	11	Deficiente	1	2	1	5	9	Deficiente	1	4	3	1	9	Deficiente	47	Deficiente
189	3	3	2	3	1	2	3	3	20	Regular	5	1	3	2	1	12	Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	52	Regular
190	1	3	3	5	3	5	3	4	27	Regular	1	5	4	1	3	14	Regular	1	3	4	5	13	Regular	5	3	3	1	12	Regular	66	Regular
191	1	1	1	1	2	3	3	3	15	Deficiente	1	3	3	1	1	9	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	39	Deficiente
192	2	3	1	1	1	1	1	1	11	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	27	Deficiente
193	5	5	3	1	1	5	5	2	27	Regular	1	5	1	5	2	14	Regular	3	3	4	3	13	Regular	2	2	5	3	12	Regular	66	Regular
194	3	5	3	2	4	3	5	2	27	Regular	3	2	3	5	1	14	Regular	4	4	2	3	13	Regular	3	3	3	3	12	Regular	66	Regular
195	5	5	2	3	5	2	4	5	31	Bueno	5	4	3	2	5	19	Bueno	5	1	4	5	15	Bueno	5	5	4	1	15	Bueno	80	Bueno
196	3	2	3	1	3	2	1	1	16	Deficiente	1	1	1	3	3	9	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	41	Deficiente
197	1	3	2	1	1	3	1	1	13	Deficiente	1	1	1	2	2	7	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	31	Deficiente
198	5	2	4	1	5	3	4	5	29	Regular	2	3	5	2	4	16	Regular	2	4	5	3	14	Regular	5	3	2	4	14	Regular	73	Regular
199	2	3	3	1	2	3	3	1	18	Deficiente	4	1	1	3	2	11	Deficiente	2	2	4	1	9	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	47	Deficiente
200	3	3	3	1	1	1	3	3	18	Deficiente	3	2	2	3	1	11	Deficiente	1	2	2	4	9	Deficiente	4	1	1	3	9	Deficiente	47	Deficiente
201	1	1	1	3	2	1	3	2	14	Deficiente	1	1	1	2	3	8	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	35	Deficiente
202	1	1	3	1	3	3	3	3	18	Deficiente	4	1	4	1	2	12	Regular	2	2	2	3	9	Deficiente	1	3	5	1	10	Regular	49	Regular
203	3	2	4	3	2	4	5	4	27	Regular	4	3	2	4	1	14	Regular	2	5	4	2	13	Regular	3	3	3	3	12	Regular	66	Regular
204	1	1	1	2	1	1	3	1	11	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	27	Deficiente
205	3	1	1	1	2	3	1	3	15	Deficiente	1	1	1	3	3	9	Deficiente	1	3	2	1	7	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	39	Deficiente
206	1	2	3	3	1	1	1	1	13	Deficiente	3	1	1	2	1	8	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	33	Deficiente
207	5	5	1	5	2	5	3	3	29	Regular	1	5	2	5	4	17	Regular	4	1	5	4	14	Regular	5	5	2	2	14	Regular	74	Regular
208	3	2	3	1	2	3	1	2	17	Deficiente	2	1	3	1	3	10	Deficiente	2	2	1	3	8	Deficiente	4	2	2	1	9	Deficiente	44	Deficiente

209	3	4	4	5	5	2	2	3	28	Regular	4	4	1	4	3	16	Regular	5	1	4	4	14	Regular	3	4	3	3	13	Regular	71	Regular
210	2	2	1	1	1	3	3	3	16	Deficiente	3	1	4	1	1	10	Deficiente	1	1	5	1	8	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	42	Deficiente
211	3	3	3	2	3	3	3	1	21	Regular	2	3	5	1	1	12	Regular	4	2	2	3	11	Regular	3	2	3	2	10	Regular	54	Regular
212	1	3	3	3	3	2	1	2	18	Deficiente	1	3	5	1	1	11	Deficiente	1	2	2	4	9	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	47	Deficiente
213	5	2	4	3	5	4	5	3	31	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	3	5	4	3	15	Bueno	1	4	5	5	15	Bueno	80	Bueno
214	3	3	2	3	3	1	3	2	20	Regular	1	2	5	3	1	12	Regular	1	3	5	1	10	Regular	3	1	3	3	10	Regular	52	Regular
215	4	5	5	3	1	3	4	5	30	Bueno	3	4	2	5	5	19	Bueno	4	4	2	5	15	Bueno	4	5	1	4	14	Regular	78	Bueno
216	4	5	4	2	4	2	3	3	27	Regular	1	5	3	2	3	14	Regular	5	1	3	4	13	Regular	3	3	3	3	12	Regular	66	Regular
217	2	3	1	2	3	2	2	1	16	Deficiente	3	1	1	1	3	9	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	40	Deficiente
218	3	4	2	3	5	5	3	2	27	Regular	3	2	3	3	3	14	Regular	4	2	4	3	13	Regular	3	3	3	3	12	Regular	66	Regular
219	5	3	3	3	3	3	5	2	27	Regular	4	4	3	1	3	15	Regular	1	5	3	4	13	Regular	3	4	3	3	13	Regular	68	Regular
220	1	3	2	1	3	1	3	1	15	Deficiente	1	2	1	3	2	9	Deficiente	1	2	3	1	7	Deficiente	2	1	1	4	8	Deficiente	39	Deficiente
221	3	4	4	3	5	4	3	4	30	Bueno	5	3	4	3	4	19	Bueno	5	5	1	4	15	Bueno	3	4	4	4	15	Bueno	79	Bueno
222	3	4	2	3	5	5	4	4	30	Bueno	3	5	5	2	4	19	Bueno	3	5	4	3	15	Bueno	4	3	3	5	15	Bueno	79	Bueno
223	5	4	5	5	3	5	5	3	35	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	5	3	5	5	18	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	94	Bueno
224	4	5	2	5	2	5	4	4	31	Bueno	5	5	5	2	2	19	Bueno	5	1	5	4	15	Bueno	4	3	3	5	15	Bueno	80	Bueno
225	3	3	3	1	3	3	3	3	22	Regular	3	2	3	2	2	12	Regular	4	5	1	1	11	Regular	3	2	2	3	10	Regular	55	Regular
226	5	5	5	3	4	4	5	5	36	Bueno	5	5	3	5	5	23	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	96	Bueno
227	2	1	2	1	1	1	2	2	12	Deficiente	1	1	1	2	2	7	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	30	Deficiente
228	4	3	3	4	5	4	5	4	32	Bueno	5	4	5	5	1	20	Bueno	4	3	4	5	16	Bueno	4	5	1	5	15	Bueno	83	Bueno
229	1	1	1	1	3	3	1	1	12	Deficiente	1	1	2	2	1	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	29	Deficiente
230	3	1	3	3	3	3	3	2	21	Regular	2	1	5	1	3	12	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	3	3	1	10	Regular	54	Regular
231	3	3	2	2	1	3	1	2	17	Deficiente	2	3	3	1	1	10	Deficiente	1	2	2	3	8	Deficiente	5	1	2	1	9	Deficiente	44	Deficiente
232	4	3	3	5	4	5	5	2	31	Bueno	5	4	2	3	5	19	Bueno	3	5	4	3	15	Bueno	5	2	3	5	15	Bueno	80	Bueno
233	3	3	1	1	1	1	3	3	16	Deficiente	3	1	2	2	2	10	Deficiente	1	1	1	5	8	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	42	Deficiente
234	1	3	1	3	3	1	1	2	15	Deficiente	4	2	1	1	1	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	3	1	1	2	7	Deficiente	38	Deficiente
235	3	1	2	3	2	3	3	3	20	Regular	1	2	1	3	5	12	Regular	1	4	1	5	11	Regular	3	1	3	3	10	Regular	53	Regular

236	3	3	1	3	1	2	2	1	16	Deficiente	2	2	2	1	3	10	Deficiente	1	2	3	2	8	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	43	Deficiente
237	1	2	2	3	2	3	2	3	18	Deficiente	1	3	3	2	2	11	Deficiente	3	2	3	1	9	Deficiente	3	1	1	4	9	Deficiente	47	Deficiente
238	5	4	3	5	5	4	5	5	36	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	100	Bueno
239	3	5	5	4	5	4	4	4	34	Bueno	5	2	5	4	5	21	Bueno	4	3	5	5	17	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	89	Bueno
240	3	2	3	1	2	2	3	1	17	Deficiente	2	1	1	3	3	10	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	1	3	3	2	9	Deficiente	44	Deficiente
241	3	1	1	1	3	3	2	2	16	Deficiente	1	1	2	5	1	10	Deficiente	2	1	3	2	8	Deficiente	1	1	4	3	9	Deficiente	43	Deficiente
242	1	2	3	3	3	3	1	1	17	Deficiente	4	1	2	1	3	11	Deficiente	1	3	4	1	9	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	46	Deficiente
243	3	1	3	3	1	3	1	3	18	Deficiente	3	1	4	1	2	11	Deficiente	4	3	1	1	9	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	47	Deficiente
244	2	5	5	3	2	5	2	5	29	Regular	4	4	5	1	3	17	Regular	4	5	4	1	14	Regular	4	3	2	5	14	Regular	74	Regular
245	3	2	1	3	1	2	1	1	14	Deficiente	1	1	1	3	2	8	Deficiente	3	1	2	1	7	Deficiente	1	2	1	3	7	Deficiente	36	Deficiente
246	3	2	1	2	1	1	1	2	13	Deficiente	3	1	2	1	1	8	Deficiente	1	1	3	1	6	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	33	Deficiente
247	3	4	4	5	5	4	4	5	34	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	5	3	5	4	17	Bueno	5	4	5	3	17	Bueno	89	Bueno
248	5	3	5	5	3	4	5	4	34	Bueno	5	4	2	5	5	21	Bueno	5	5	4	3	17	Bueno	4	5	3	5	17	Bueno	89	Bueno
249	1	2	1	1	3	3	1	3	15	Deficiente	3	1	3	1	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	39	Deficiente
250	2	3	1	2	1	1	3	3	16	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	1	2	3	8	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	43	Deficiente
251	5	5	4	5	4	4	5	4	36	Bueno	5	5	4	5	4	23	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	96	Bueno
252	4	2	2	4	2	5	4	5	28	Regular	1	1	4	5	5	16	Regular	3	5	4	2	14	Regular	2	4	4	3	13	Regular	71	Regular
253	2	3	4	4	3	5	5	5	31	Bueno	5	2	4	5	3	19	Bueno	4	2	5	5	16	Bueno	5	5	1	4	15	Bueno	81	Bueno
254	3	3	3	3	1	2	1	1	17	Deficiente	3	2	1	1	3	10	Deficiente	1	3	3	2	9	Deficiente	3	2	1	3	9	Deficiente	45	Deficiente
255	3	3	4	4	4	5	4	5	32	Bueno	3	3	4	5	5	20	Bueno	5	2	5	4	16	Bueno	5	1	4	5	15	Bueno	83	Bueno
256	3	1	3	1	3	2	2	3	18	Deficiente	3	1	1	3	3	11	Deficiente	1	3	3	2	9	Deficiente	1	3	4	1	9	Deficiente	47	Deficiente
257	1	3	1	1	3	2	1	3	15	Deficiente	2	1	2	1	3	9	Deficiente	3	2	1	1	7	Deficiente	2	4	1	1	8	Deficiente	39	Deficiente
258	5	2	5	2	4	3	5	5	31	Bueno	2	5	5	3	4	19	Bueno	3	3	5	4	15	Bueno	4	5	4	2	15	Bueno	80	Bueno
259	3	3	3	3	2	1	3	2	20	Regular	2	1	2	3	4	12	Regular	2	5	1	2	10	Regular	3	3	1	3	10	Regular	52	Regular
260	1	3	1	3	2	3	3	2	18	Deficiente	3	2	2	1	3	11	Deficiente	2	2	3	2	9	Deficiente	2	5	1	2	10	Regular	48	Deficiente
261	3	3	3	3	3	2	3	5	25	Regular	3	2	2	3	3	13	Regular	5	5	1	1	12	Regular	2	5	2	2	11	Regular	61	Regular
262	1	3	1	1	1	3	3	1	14	Deficiente	1	3	1	1	3	9	Deficiente	3	1	2	1	7	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	37	Deficiente

263	3	4	5	4	4	3	5	4	32	Bueno	3	5	5	3	4	20	Bueno	5	4	4	3	16	Bueno	4	3	3	5	15	Bueno	83	Bueno
264	1	3	1	1	3	2	3	1	15	Deficiente	2	1	3	2	1	9	Deficiente	1	1	3	2	7	Deficiente	4	1	2	1	8	Deficiente	39	Deficiente
265	2	3	1	2	1	2	3	1	15	Deficiente	2	2	1	2	2	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	39	Deficiente
266	1	2	1	3	3	1	3	3	17	Deficiente	3	3	1	1	2	10	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	1	5	2	1	9	Deficiente	44	Deficiente
267	3	4	5	3	2	4	4	5	30	Bueno	5	5	5	2	2	19	Bueno	5	4	4	2	15	Bueno	4	3	5	3	15	Bueno	79	Bueno
268	3	2	3	1	1	3	3	1	17	Deficiente	3	1	2	1	3	10	Deficiente	4	3	1	1	9	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	45	Deficiente
269	4	4	5	5	3	5	4	4	34	Bueno	4	4	5	3	5	21	Bueno	3	5	4	5	17	Bueno	5	4	5	3	17	Bueno	89	Bueno
270	1	3	2	3	1	2	1	2	15	Deficiente	1	2	1	2	3	9	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	39	Deficiente
271	5	5	5	5	4	5	5	5	39	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	103	Bueno
272	4	3	4	3	4	1	5	1	25	Regular	3	3	3	2	1	12	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	1	3	3	10	Regular	58	Regular
273	5	5	4	4	2	4	5	4	33	Bueno	4	3	5	4	5	21	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	1	5	5	5	16	Bueno	87	Bueno
274	2	3	3	3	3	5	3	3	25	Regular	3	2	2	3	2	12	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	3	3	1	10	Regular	58	Regular
275	5	5	4	4	5	5	3	4	35	Bueno	5	4	4	5	5	23	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	4	5	5	4	18	Bueno	94	Bueno
276	5	5	3	3	5	4	5	4	34	Bueno	3	5	5	3	5	21	Bueno	4	5	3	5	17	Bueno	5	4	3	5	17	Bueno	89	Bueno
277	3	2	1	3	1	1	2	2	15	Deficiente	2	1	1	2	3	9	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	39	Deficiente
278	1	1	1	3	3	3	1	1	14	Deficiente	1	1	2	2	2	8	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	1	2	3	1	7	Deficiente	35	Deficiente
279	4	5	1	1	4	4	3	3	25	Regular	2	2	3	2	3	12	Regular	3	5	3	1	12	Regular	3	1	3	3	10	Regular	59	Regular
280	1	1	1	1	3	2	1	1	11	Deficiente	1	1	2	2	1	7	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	28	Deficiente
281	1	3	3	3	2	2	1	3	18	Deficiente	3	2	3	1	2	11	Deficiente	5	2	1	1	9	Deficiente	2	1	3	3	9	Deficiente	47	Deficiente
282	1	1	2	2	3	1	3	3	16	Deficiente	1	1	3	1	3	9	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	41	Deficiente
283	1	1	1	1	2	1	3	2	12	Deficiente	1	1	2	2	1	7	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	29	Deficiente
284	3	4	5	5	4	5	5	5	36	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	96	Bueno
285	4	5	4	3	3	5	1	5	30	Bueno	4	3	5	3	4	19	Bueno	1	5	5	4	15	Bueno	2	3	5	5	15	Bueno	79	Bueno
286	3	2	1	3	1	1	3	1	15	Deficiente	1	1	3	3	1	9	Deficiente	1	1	2	3	7	Deficiente	3	1	1	2	7	Deficiente	38	Deficiente
287	3	3	1	2	2	1	2	1	15	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	39	Deficiente
288	3	3	1	2	3	2	2	2	18	Deficiente	2	2	3	3	1	11	Deficiente	1	2	1	5	9	Deficiente	1	2	4	2	9	Deficiente	47	Deficiente
289	5	4	1	5	4	4	4	3	30	Bueno	4	5	5	3	2	19	Bueno	4	3	4	4	15	Bueno	5	3	2	5	15	Bueno	79	Bueno

290	3	3	1	2	3	1	3	1	17	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	4	1	1	3	9	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	45	Deficiente
291	4	4	1	4	3	3	5	4	28	Regular	2	5	5	2	2	16	Regular	5	1	3	5	14	Regular	2	4	3	4	13	Regular	71	Regular
292	3	2	3	3	1	2	3	1	18	Deficiente	3	1	2	3	2	11	Deficiente	2	3	2	2	9	Deficiente	3	2	1	4	10	Regular	48	Deficiente
293	3	3	3	1	3	3	3	1	20	Regular	5	1	1	2	3	12	Regular	5	1	1	3	10	Regular	3	3	3	1	10	Regular	52	Regular
294	1	1	3	3	2	3	1	1	15	Deficiente	2	3	1	2	1	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	3	2	1	1	7	Deficiente	38	Deficiente
295	5	3	3	5	5	3	1	4	29	Regular	4	5	3	2	3	17	Regular	5	2	2	5	14	Regular	5	3	4	2	14	Regular	74	Regular
296	1	3	2	1	3	3	3	1	17	Deficiente	3	1	2	2	2	10	Deficiente	1	1	5	2	9	Deficiente	2	1	3	3	9	Deficiente	45	Deficiente
297	1	3	3	3	3	1	3	2	19	Regular	2	1	4	2	3	12	Regular	5	1	3	1	10	Regular	3	1	4	2	10	Regular	51	Regular
298	3	2	5	4	5	5	2	5	31	Bueno	2	4	5	3	5	19	Bueno	5	3	3	4	15	Bueno	5	5	3	2	15	Bueno	80	Bueno
299	3	2	3	1	3	2	3	1	18	Deficiente	1	1	3	1	5	11	Deficiente	1	4	2	2	9	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	47	Deficiente
300	5	5	4	4	3	5	5	3	34	Bueno	5	4	2	5	5	21	Bueno	5	5	2	5	17	Bueno	5	4	3	5	17	Bueno	89	Bueno
301	5	3	5	5	3	4	4	5	34	Bueno	4	5	3	4	5	21	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	5	3	4	5	17	Bueno	89	Bueno
302	3	1	2	1	1	3	2	3	16	Deficiente	1	3	2	1	2	9	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	41	Deficiente
303	1	1	3	3	1	2	1	2	14	Deficiente	1	1	2	1	3	8	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	36	Deficiente
304	3	5	4	4	5	4	3	3	31	Bueno	1	5	5	3	5	19	Bueno	4	4	3	5	16	Bueno	5	5	3	2	15	Bueno	81	Bueno
305	2	3	4	5	1	2	3	5	25	Regular	3	3	1	3	2	12	Regular	2	5	4	1	12	Regular	3	1	3	3	10	Regular	59	Regular
306	2	2	2	2	3	1	3	1	16	Deficiente	3	1	3	1	1	9	Deficiente	1	1	4	2	8	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	41	Deficiente
307	2	2	1	1	3	1	3	3	16	Deficiente	1	1	3	1	3	9	Deficiente	4	1	2	1	8	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	41	Deficiente
308	4	2	3	3	2	5	4	2	25	Regular	3	3	1	3	3	13	Regular	1	5	2	4	12	Regular	3	3	1	3	10	Regular	60	Regular
309	5	3	3	4	4	1	1	4	25	Regular	3	2	3	3	2	13	Regular	5	5	1	1	12	Regular	3	3	3	1	10	Regular	60	Regular
310	1	3	1	1	2	1	1	2	12	Deficiente	2	2	1	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	3	1	6	Deficiente	30	Deficiente
311	1	2	2	3	3	1	3	3	18	Deficiente	1	5	3	1	1	11	Deficiente	2	1	4	2	9	Deficiente	3	3	2	1	9	Deficiente	47	Deficiente
312	3	3	3	2	2	1	1	1	16	Deficiente	1	2	5	1	1	10	Deficiente	2	2	3	1	8	Deficiente	1	4	1	3	9	Deficiente	43	Deficiente
313	5	5	4	4	3	3	2	5	31	Bueno	3	5	5	4	2	19	Bueno	5	5	2	4	16	Bueno	4	4	4	3	15	Bueno	81	Bueno
314	1	3	1	2	2	2	3	1	15	Deficiente	2	1	3	1	2	9	Deficiente	2	1	1	3	7	Deficiente	1	3	1	2	7	Deficiente	38	Deficiente
315	3	4	4	2	3	3	5	1	25	Regular	3	2	3	2	3	13	Regular	4	5	2	1	12	Regular	3	2	3	3	11	Regular	61	Regular
316	3	3	5	5	5	5	3	5	34	Bueno	5	4	5	3	4	21	Bueno	5	5	2	5	17	Bueno	5	5	3	4	17	Bueno	89	Bueno

317	2	2	1	3	3	1	2	3	17	Deficiente	3	2	1	1	3	10	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	1	5	1	2	9	Deficiente	44	Deficiente
318	3	2	3	2	1	3	3	2	19	Regular	1	2	2	5	2	12	Regular	2	4	1	3	10	Regular	5	1	3	1	10	Regular	51	Regular
319	3	5	2	5	3	5	4	5	32	Bueno	5	3	5	4	4	21	Bueno	5	5	4	3	17	Bueno	3	4	4	5	16	Bueno	86	Bueno
320	2	3	3	3	2	3	2	2	20	Regular	2	3	1	4	2	12	Regular	4	1	4	1	10	Regular	3	2	2	3	10	Regular	52	Regular
321	3	3	2	1	3	2	1	1	16	Deficiente	3	1	4	1	1	10	Deficiente	1	1	5	1	8	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	43	Deficiente
322	1	1	2	1	3	1	1	1	11	Deficiente	1	1	2	2	1	7	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	28	Deficiente
323	1	2	3	3	3	4	3	3	22	Regular	2	2	3	2	3	12	Regular	1	5	1	4	11	Regular	3	3	3	1	10	Regular	55	Regular
324	3	1	2	2	1	2	3	3	17	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	44	Deficiente
325	3	3	1	3	2	3	2	2	19	Regular	5	1	3	1	2	12	Regular	3	2	2	2	9	Deficiente	5	2	2	1	10	Regular	50	Regular
326	3	1	2	3	1	3	3	1	17	Deficiente	1	3	2	2	2	10	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	1	3	2	3	9	Deficiente	45	Deficiente
327	3	5	3	4	1	1	4	4	25	Regular	3	3	3	2	2	13	Regular	2	3	4	3	12	Regular	3	3	2	3	11	Regular	61	Regular
328	1	3	1	3	3	2	3	2	18	Deficiente	1	3	3	2	2	11	Deficiente	3	2	3	1	9	Deficiente	1	1	4	3	9	Deficiente	47	Deficiente
329	1	1	3	2	3	1	1	3	15	Deficiente	2	3	2	1	1	9	Deficiente	3	1	1	2	7	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	39	Deficiente
330	5	4	4	3	5	5	3	5	34	Bueno	5	5	3	5	3	21	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	90	Bueno
331	3	1	2	1	1	1	1	2	12	Deficiente	1	2	2	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	30	Deficiente
332	4	3	3	3	3	3	2	3	24	Regular	1	3	3	2	3	12	Regular	4	3	1	3	11	Regular	2	3	2	3	10	Regular	57	Regular
333	2	1	1	3	3	1	1	2	14	Deficiente	2	1	2	2	1	8	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	2	3	1	1	7	Deficiente	35	Deficiente
334	1	1	3	1	1	2	1	3	13	Deficiente	1	4	1	1	1	8	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	3	1	1	1	6	Deficiente	33	Deficiente
335	1	2	1	3	1	3	2	1	14	Deficiente	2	1	1	3	1	8	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	35	Deficiente
336	1	3	2	3	3	1	3	3	19	Regular	2	4	2	3	1	12	Regular	2	4	3	1	10	Regular	4	1	1	4	10	Regular	51	Regular
337	3	3	5	5	2	4	4	5	31	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	3	5	3	4	15	Bueno	5	4	3	3	15	Bueno	80	Bueno
338	1	5	5	4	2	2	5	5	29	Regular	3	4	5	2	3	17	Regular	3	4	3	4	14	Regular	5	5	2	2	14	Regular	74	Regular
339	4	3	2	3	4	3	3	3	25	Regular	3	3	1	3	3	13	Regular	4	1	4	3	12	Regular	1	5	2	3	11	Regular	61	Regular
340	2	5	1	3	3	5	5	4	28	Regular	4	1	5	4	2	16	Regular	2	5	3	4	14	Regular	4	3	3	3	13	Regular	71	Regular
341	3	2	2	3	3	1	3	3	20	Regular	2	2	1	5	2	12	Regular	2	2	2	4	10	Regular	3	2	3	2	10	Regular	52	Regular
342	4	5	4	3	5	5	2	3	31	Bueno	5	1	5	4	4	19	Bueno	5	4	4	3	16	Bueno	5	5	4	1	15	Bueno	81	Bueno
343	5	1	3	1	5	5	1	4	25	Regular	3	1	3	3	3	13	Regular	2	4	3	3	12	Regular	4	5	1	1	11	Regular	61	Regular

344	1	2	2	1	1	3	1	3	14	Deficiente	1	1	2	3	1	8	Deficiente	1	2	1	2	6	Deficiente	4	1	1	1	7	Deficiente	35	Deficiente
345	3	1	3	4	5	1	3	5	25	Regular	3	3	1	3	3	13	Regular	3	2	4	3	12	Regular	3	4	1	3	11	Regular	61	Regular
346	2	3	2	3	1	3	1	1	16	Deficiente	1	4	3	1	1	10	Deficiente	1	1	4	2	8	Deficiente	2	5	1	1	9	Deficiente	43	Deficiente
347	2	2	3	3	3	2	3	1	19	Regular	1	3	3	3	2	12	Regular	5	2	2	1	10	Regular	2	5	1	2	10	Regular	51	Regular
348	4	4	4	5	3	4	1	4	29	Regular	4	4	2	4	3	17	Regular	3	4	5	2	14	Regular	3	3	5	3	14	Regular	74	Regular
349	3	5	5	3	2	4	4	3	29	Regular	5	5	3	4	1	18	Regular	5	5	1	3	14	Regular	4	4	1	5	14	Regular	75	Regular
350	1	1	3	2	3	2	1	1	14	Deficiente	2	1	3	1	1	8	Deficiente	1	2	1	3	7	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	36	Deficiente
351	3	5	4	5	5	3	3	4	32	Bueno	4	5	4	5	2	20	Bueno	5	4	2	5	16	Bueno	5	2	4	4	15	Bueno	83	Bueno
352	3	1	3	2	1	2	1	1	14	Deficiente	2	2	1	1	2	8	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	3	2	1	1	7	Deficiente	35	Deficiente
353	1	1	3	1	2	1	1	3	13	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	3	1	1	1	6	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	32	Deficiente
354	2	5	2	2	5	5	4	5	30	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	5	2	3	5	15	Bueno	4	3	4	4	15	Bueno	79	Bueno
355	3	3	3	2	2	3	2	1	19	Regular	1	2	4	2	3	12	Regular	3	3	2	1	9	Deficiente	2	3	2	3	10	Regular	50	Regular
356	3	3	3	3	1	2	1	1	17	Deficiente	2	1	3	1	3	10	Deficiente	2	2	3	2	9	Deficiente	3	2	3	1	9	Deficiente	45	Deficiente
357	4	5	2	2	4	5	1	5	28	Regular	4	4	1	3	4	16	Regular	4	5	3	2	14	Regular	3	3	3	4	13	Regular	71	Regular
358	3	2	3	1	1	3	1	3	17	Deficiente	3	1	2	2	2	10	Deficiente	1	4	2	2	9	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	45	Deficiente
359	3	5	5	4	4	5	3	5	34	Bueno	3	4	5	5	5	22	Bueno	3	5	4	5	17	Bueno	5	4	5	4	18	Bueno	91	Bueno
360	4	4	4	2	2	3	4	2	25	Regular	1	3	3	3	3	13	Regular	2	2	4	4	12	Regular	5	2	1	3	11	Regular	61	Regular
361	2	2	1	3	3	2	2	2	17	Deficiente	1	2	1	3	3	10	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	2	3	1	3	9	Deficiente	44	Deficiente
362	3	1	3	1	1	1	1	1	12	Deficiente	2	1	2	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	30	Deficiente
363	2	5	5	4	5	3	3	4	31	Bueno	5	5	3	5	1	19	Bueno	5	3	5	3	16	Bueno	5	4	5	1	15	Bueno	81	Bueno
364	3	3	2	2	1	1	1	2	15	Deficiente	1	1	3	1	3	9	Deficiente	1	2	1	3	7	Deficiente	4	2	1	1	8	Deficiente	39	Deficiente
365	3	4	5	5	4	4	4	3	32	Bueno	5	5	4	2	4	20	Bueno	4	4	5	3	16	Bueno	4	3	4	4	15	Bueno	83	Bueno
366	5	4	4	2	5	2	4	2	28	Regular	2	4	1	5	4	16	Regular	2	3	4	5	14	Regular	4	4	1	4	13	Regular	71	Regular

Variable Independiente

N°	Costos									Formalización												Satisfacción de usuarios																EMPLEO FORMAL	
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel		
1	2	3	1	3	2	2	13	Deficiente	4	1	2	2	4	1	3	1	4	1	23	Deficiente	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	29	Deficiente	65	Deficiente			
2	1	3	2	3	1	1	11	Deficiente	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	18	Deficiente	3	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	3	1	23	Deficiente	52	Deficiente		
3	4	1	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	4	2	5	4	5	2	3	40	Bueno	5	3	5	2	5	4	3	5	4	5	5	3	3	52	Bueno	117	Bueno		
4	5	4	5	1	5	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	Bueno	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	51	Bueno	115	Bueno		
5	3	2	1	1	3	2	12	Deficiente	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	21	Deficiente	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	27	Deficiente	60	Deficiente		
6	5	3	5	3	4	3	23	Bueno	2	4	3	4	4	3	5	4	4	4	37	Bueno	5	5	3	5	1	2	4	2	5	2	4	5	3	46	Regular	106	Regular		
7	2	1	2	2	3	3	13	Deficiente	5	4	2	4	1	1	2	2	1	2	24	Regular	3	2	2	5	3	1	1	4	2	1	2	3	1	30	Deficiente	67	Deficiente		
8	3	3	3	1	1	1	12	Deficiente	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	21	Deficiente	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	5	2	2	27	Deficiente	60	Deficiente		
9	3	1	2	3	1	1	11	Deficiente	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	19	Deficiente	3	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	25	Deficiente	55	Deficiente		
10	5	1	5	5	4	5	25	Bueno	3	1	3	5	5	5	4	4	5	5	40	Bueno	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	53	Bueno	118	Bueno		
11	2	1	2	5	4	2	16	Regular	2	2	5	1	2	3	4	5	4	3	31	Regular	2	5	1	4	3	1	5	5	1	2	1	2	4	36	Regular	83	Regular		
12	3	2	2	2	1	1	11	Deficiente	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	19	Deficiente	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	24	Deficiente	54	Deficiente		
13	1	3	3	4	3	2	16	Regular	4	1	3	2	3	1	5	3	5	4	31	Regular	5	2	5	1	4	2	3	2	1	4	2	5	1	37	Regular	84	Regular		
14	1	1	3	1	1	2	9	Deficiente	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	16	Deficiente	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	20	Deficiente	45	Deficiente		
15	4	2	2	1	3	2	14	Regular	4	2	3	3	3	5	2	2	1	2	27	Regular	2	1	5	5	3	3	2	3	3	1	2	2	3	35	Regular	76	Regular		
16	1	2	2	3	1	3	12	Deficiente	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	20	Deficiente	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	26	Deficiente	58	Deficiente		
17	1	2	2	1	2	3	11	Deficiente	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	19	Deficiente	3	3	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	25	Deficiente	55	Deficiente		
18	3	3	3	1	3	1	14	Regular	5	2	5	2	1	1	1	2	5	3	27	Regular	3	1	3	1	5	4	3	1	2	1	4	3	3	34	Regular	75	Regular		
19	3	3	1	1	2	2	12	Deficiente	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	20	Deficiente	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	1	3	26	Deficiente	58	Deficiente		
20	2	3	1	1	1	1	9	Deficiente	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	16	Deficiente	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	20	Deficiente	45	Deficiente		
21	1	3	1	5	1	1	12	Deficiente	1	2	2	1	3	1	3	1	1	5	20	Deficiente	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	25	Deficiente	57	Deficiente		

22	4	3	3	4	5	5	24	Bueno	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	40	Bueno	2	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	51	Bueno	115	Bueno
23	5	5	4	5	4	2	25	Bueno	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41	Bueno	5	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	53	Bueno	119	Bueno
24	1	1	1	3	2	3	11	Deficiente	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	19	Deficiente	2	3	3	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	25	Deficiente	55	Deficiente
25	1	3	2	3	2	2	13	Deficiente	1	2	2	1	2	2	1	4	4	4	23	Deficiente	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	29	Deficiente	65	Deficiente
26	4	1	2	1	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	21	Deficiente	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	27	Deficiente	60	Deficiente
27	2	2	2	1	3	1	11	Deficiente	2	1	3	1	1	2	1	2	3	3	19	Deficiente	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	25	Deficiente	55	Deficiente
28	1	1	1	5	3	5	16	Regular	2	4	5	3	5	2	5	1	3	1	31	Regular	2	1	3	2	2	5	4	4	1	4	3	1	5	37	Regular	84	Regular
29	3	2	1	1	1	1	9	Deficiente	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	16	Deficiente	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	20	Deficiente	45	Deficiente
30	3	1	1	1	1	1	8	Deficiente	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	14	Deficiente	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	19	Deficiente	41	Deficiente
31	3	1	2	1	2	3	12	Deficiente	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	20	Deficiente	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	26	Deficiente	58	Deficiente
32	3	2	2	3	3	3	16	Regular	4	4	3	5	2	3	5	3	1	1	31	Regular	4	3	5	1	2	4	1	1	3	5	1	4	3	37	Regular	84	Regular
33	3	1	1	2	2	2	11	Deficiente	1	2	2	3	1	3	1	3	2	1	19	Deficiente	3	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	3	25	Deficiente	55	Deficiente
34	4	3	2	4	2	5	20	Regular	5	5	2	2	2	5	2	3	5	5	36	Regular	2	3	5	4	1	5	5	4	2	1	3	1	4	40	Regular	96	Regular
35	3	2	1	2	3	2	13	Deficiente	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	22	Deficiente	1	4	1	2	1	3	3	1	3	1	5	2	2	29	Deficiente	64	Deficiente
36	2	1	2	2	2	1	10	Deficiente	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	18	Deficiente	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	23	Deficiente	51	Deficiente
37	3	2	3	3	2	3	16	Regular	3	3	5	4	2	2	1	1	5	5	31	Regular	3	4	3	4	1	2	1	1	5	4	3	1	5	37	Regular	84	Regular
38	4	3	1	2	2	2	14	Regular	2	3	5	4	4	2	1	2	2	2	27	Regular	2	2	3	4	5	2	4	2	4	2	2	2	2	36	Regular	77	Regular
39	4	4	4	4	5	4	25	Bueno	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	40	Bueno	5	5	4	5	4	5	3	2	4	1	4	5	4	51	Bueno	116	Bueno
40	4	5	5	1	4	5	24	Bueno	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	40	Bueno	5	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	51	Bueno	115	Bueno
41	1	3	1	1	1	2	9	Deficiente	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	16	Deficiente	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	20	Deficiente	45	Deficiente
42	2	2	1	3	1	3	12	Deficiente	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	21	Deficiente	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	27	Deficiente	60	Deficiente
43	5	2	1	2	3	3	16	Regular	4	5	1	5	2	5	2	1	3	3	31	Regular	4	4	2	2	2	4	2	2	5	1	4	2	4	38	Regular	85	Regular
44	1	1	3	2	2	2	11	Deficiente	2	1	1	3	3	1	1	2	3	2	19	Deficiente	2	3	2	2	1	3	3	1	2	1	1	2	1	24	Deficiente	54	Deficiente
45	5	4	5	4	3	5	26	Bueno	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	44	Bueno	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	54	Bueno	124	Bueno
46	4	5	5	4	4	3	25	Bueno	5	5	3	3	5	4	5	3	4	3	40	Bueno	2	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	5	4	52	Bueno	117	Bueno
47	5	4	5	5	4	2	25	Bueno	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	41	Bueno	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	53	Bueno	119	Bueno
48	1	2	3	1	2	1	10	Deficiente	2	1	3	1	2	2	1	2	3	1	18	Deficiente	2	1	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	23	Deficiente	51	Deficiente

49	1	5	1	4	1	5	17	Regular	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	31	Regular	4	3	4	3	3	1	2	1	3	5	3	2	4	38	Regular	86	Regular
50	5	1	1	2	2	1	12	Deficiente	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	19	Deficiente	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	1	1	25	Deficiente	56	Deficiente
51	3	1	3	3	1	1	12	Deficiente	2	3	1	1	3	1	1	3	3	2	20	Deficiente	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	3	26	Deficiente	58	Deficiente
52	2	2	1	1	1	2	9	Deficiente	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	17	Deficiente	3	2	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	22	Deficiente	48	Deficiente
53	1	2	3	4	3	4	17	Regular	4	4	5	1	4	1	3	3	4	2	31	Regular	3	4	1	5	4	2	2	2	2	1	4	3	5	38	Regular	86	Regular
54	1	1	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	1	3	3	1	1	2	1	2	17	Deficiente	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	22	Deficiente	48	Deficiente
55	2	1	4	1	1	1	10	Deficiente	2	3	2	1	1	2	1	3	1	2	18	Deficiente	2	1	2	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1	23	Deficiente	51	Deficiente
56	2	1	2	2	4	3	14	Regular	3	2	1	1	5	1	2	5	1	4	25	Regular	2	1	2	4	3	1	3	1	2	2	3	2	5	31	Regular	70	Regular
57	1	3	1	1	2	1	9	Deficiente	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	16	Deficiente	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	21	Deficiente	46	Deficiente
58	4	3	4	3	5	4	23	Bueno	4	3	5	2	4	4	4	4	2	5	37	Bueno	2	3	4	4	4	3	5	2	3	4	3	4	5	46	Regular	106	Regular
59	1	1	1	1	3	1	8	Deficiente	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	15	Deficiente	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	19	Deficiente	42	Deficiente
60	1	3	4	5	1	4	18	Regular	3	1	5	5	3	3	2	1	4	4	31	Regular	5	1	4	1	2	5	1	4	5	4	1	3	2	38	Regular	87	Regular
61	3	2	1	3	2	2	13	Deficiente	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	21	Deficiente	2	2	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	3	27	Deficiente	61	Deficiente
62	4	4	1	3	3	4	19	Regular	4	3	4	1	4	1	4	5	5	4	35	Regular	2	3	1	1	1	4	2	5	5	5	3	4	4	40	Regular	94	Regular
63	2	2	3	1	3	1	12	Deficiente	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	20	Deficiente	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	26	Deficiente	58	Deficiente
64	2	3	5	1	5	2	18	Regular	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	32	Regular	1	3	4	1	5	2	4	4	4	2	4	3	1	38	Regular	88	Regular
65	4	4	3	5	5	5	26	Bueno	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	44	Bueno	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	54	Bueno	124	Bueno
66	5	4	4	5	4	3	25	Bueno	3	5	3	5	5	4	3	3	4	5	40	Bueno	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	51	Bueno	116	Bueno
67	4	5	5	3	4	5	26	Bueno	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	42	Bueno	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	53	Bueno	121	Bueno
68	3	2	3	1	3	1	13	Deficiente	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	22	Deficiente	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	28	Deficiente	63	Deficiente
69	2	1	4	2	2	1	12	Deficiente	1	5	4	2	2	1	1	2	1	1	20	Deficiente	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	25	Deficiente	57	Deficiente
70	1	1	1	2	2	3	10	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	Deficiente	1	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	1	2	23	Deficiente	51	Deficiente
71	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41	Bueno	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	53	Bueno	119	Bueno
72	3	2	1	1	1	2	10	Deficiente	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	18	Deficiente	3	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	23	Deficiente	51	Deficiente
73	5	5	5	2	4	3	24	Bueno	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	40	Bueno	3	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	3	3	51	Bueno	115	Bueno
74	4	4	4	4	3	4	23	Bueno	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	37	Bueno	2	2	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	4	46	Regular	106	Regular
75	4	4	3	5	3	4	23	Bueno	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37	Bueno	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	47	Regular	107	Bueno

76	4	4	1	2	4	3	18	Regular	4	5	2	5	3	1	3	3	1	5	32	Regular	3	1	3	2	3	2	4	5	5	4	3	2	1	38	Regular	88	Regular
77	3	2	1	1	2	3	12	Deficiente	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	27	Deficiente	60	Deficiente
78	2	1	1	3	3	1	11	Deficiente	1	2	1	3	2	3	1	1	3	2	19	Deficiente	3	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	24	Deficiente	54	Deficiente
79	4	5	3	5	5	3	25	Bueno	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	40	Bueno	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	52	Bueno	117	Bueno
80	2	1	2	1	1	1	8	Deficiente	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	15	Deficiente	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	19	Deficiente	42	Deficiente
81	2	1	3	3	2	2	13	Deficiente	2	3	3	3	1	2	3	1	1	3	22	Deficiente	1	5	1	1	2	1	5	5	1	4	1	1	1	29	Deficiente	64	Deficiente
82	1	2	3	1	1	1	9	Deficiente	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	16	Deficiente	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	20	Deficiente	45	Deficiente
83	5	5	2	5	4	3	24	Bueno	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	40	Bueno	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	51	Bueno	115	Bueno
84	1	3	1	4	5	4	18	Regular	4	3	2	3	5	4	3	3	1	4	32	Regular	5	3	2	2	3	3	3	1	2	1	5	3	5	38	Regular	88	Regular
85	3	4	1	5	2	3	18	Regular	4	1	1	3	1	4	5	5	3	5	32	Regular	3	4	3	1	2	1	5	4	3	1	4	2	5	38	Regular	88	Regular
86	1	3	2	3	4	1	14	Regular	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	25	Regular	2	2	5	1	3	2	1	3	1	5	2	2	2	31	Regular	70	Regular
87	5	3	5	3	3	4	23	Bueno	4	5	4	5	1	4	4	4	5	1	37	Bueno	4	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	47	Regular	107	Bueno
88	1	1	1	1	3	2	9	Deficiente	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	16	Deficiente	1	1	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	20	Deficiente	45	Deficiente
89	5	3	5	4	4	4	25	Bueno	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	40	Bueno	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	51	Bueno	116	Bueno
90	1	1	2	1	3	2	10	Deficiente	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	17	Deficiente	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	2	22	Deficiente	49	Deficiente
91	2	2	4	4	1	5	18	Regular	5	3	2	1	3	5	4	3	4	2	32	Regular	3	5	2	3	5	2	5	1	1	2	3	3	3	38	Regular	88	Regular
92	3	5	1	3	2	4	18	Regular	4	4	4	4	1	1	5	4	2	3	32	Regular	5	3	1	2	4	5	5	2	1	1	1	5	3	38	Regular	88	Regular
93	5	3	5	5	4	4	26	Bueno	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44	Bueno	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	54	Bueno	124	Bueno
94	4	5	4	4	5	3	25	Bueno	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	40	Bueno	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	51	Bueno	116	Bueno
95	3	1	3	1	2	2	12	Deficiente	2	3	2	1	2	1	2	3	3	1	20	Deficiente	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	3	2	3	26	Deficiente	58	Deficiente
96	4	4	3	5	5	4	25	Bueno	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	40	Bueno	5	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	51	Bueno	116	Bueno
97	4	5	3	3	4	4	23	Bueno	2	5	5	3	2	3	5	2	5	5	37	Bueno	4	3	5	2	4	4	3	5	1	4	5	3	2	45	Regular	105	Regular
98	3	5	5	5	3	3	24	Bueno	2	5	5	5	5	2	5	3	5	2	39	Bueno	1	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	2	49	Bueno	112	Bueno
99	5	4	4	5	3	4	25	Bueno	3	5	4	3	5	5	2	5	5	3	40	Bueno	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	52	Bueno	117	Bueno
100	3	5	3	3	3	4	21	Regular	2	4	4	3	5	5	1	5	3	4	36	Regular	3	3	4	5	3	3	1	2	3	3	4	4	5	43	Regular	100	Regular
101	2	2	1	2	2	3	12	Deficiente	2	1	1	3	3	1	3	3	1	3	21	Deficiente	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	27	Deficiente	60	Deficiente
102	4	5	4	3	5	4	25	Bueno	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	41	Bueno	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	53	Bueno	119	Bueno

103	5	5	4	5	3	4	26	Bueno	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	42	Bueno	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	53	Bueno	121	Bueno
104	2	1	1	1	2	3	10	Deficiente	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	18	Deficiente	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	23	Deficiente	51	Deficiente
105	5	4	4	4	3	3	23	Bueno	3	2	5	5	4	5	3	5	2	3	37	Bueno	4	3	4	4	2	5	4	4	3	5	5	3	1	47	Regular	107	Bueno
106	3	2	2	2	3	2	14	Regular	5	1	4	1	5	1	4	1	4	1	27	Regular	3	1	1	2	4	1	1	2	3	5	1	4	5	33	Regular	74	Regular
107	1	1	1	2	3	1	9	Deficiente	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	16	Deficiente	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	21	Deficiente	46	Deficiente
108	3	4	3	3	5	4	22	Regular	4	5	4	5	4	1	4	4	2	3	36	Regular	4	4	3	3	3	3	1	5	5	3	3	1	5	43	Regular	101	Regular
109	4	4	5	5	1	5	24	Bueno	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	40	Bueno	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	51	Bueno	115	Bueno
110	3	3	4	5	4	4	23	Bueno	5	5	5	1	5	3	5	4	1	3	37	Bueno	1	1	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	2	47	Regular	107	Bueno
111	1	1	2	3	3	2	12	Deficiente	2	1	2	2	3	1	3	1	2	3	20	Deficiente	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	26	Deficiente	58	Deficiente
112	2	1	3	1	3	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	20	Deficiente	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	26	Deficiente	58	Deficiente
113	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	13	Deficiente	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	17	Deficiente	37	Deficiente
114	5	4	4	1	4	3	21	Regular	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	Regular	4	4	1	1	2	2	5	5	4	1	4	5	5	43	Regular	100	Regular
115	1	5	5	5	2	5	23	Bueno	4	5	5	5	1	3	5	2	3	5	38	Bueno	5	3	5	5	5	4	4	4	1	2	2	4	4	48	Bueno	109	Bueno
116	1	5	2	2	4	5	19	Regular	3	5	1	4	3	4	4	5	1	5	35	Regular	3	1	1	2	4	4	4	5	3	5	2	3	3	40	Regular	94	Regular
117	1	3	2	2	1	1	10	Deficiente	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	18	Deficiente	1	1	3	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	23	Deficiente	51	Deficiente
118	1	3	2	3	1	3	13	Deficiente	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	21	Deficiente	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	27	Deficiente	61	Deficiente
119	4	5	2	4	1	4	20	Regular	2	2	2	5	3	5	5	5	5	2	36	Regular	3	5	2	3	3	4	4	4	1	1	1	5	5	41	Regular	97	Regular
120	3	2	3	2	1	1	12	Deficiente	2	3	2	2	3	1	1	3	1	2	20	Deficiente	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2	25	Deficiente	57	Deficiente
121	1	1	1	5	2	1	11	Deficiente	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	18	Deficiente	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	2	23	Deficiente	52	Deficiente
122	5	3	4	4	3	3	22	Regular	3	5	3	5	5	1	3	3	4	4	36	Regular	5	4	5	2	2	1	2	3	5	1	5	5	3	43	Regular	101	Regular
123	4	2	1	3	3	1	14	Regular	3	1	1	4	4	2	3	4	1	4	27	Regular	3	1	2	4	1	3	5	1	3	1	1	5	5	35	Regular	76	Regular
124	5	5	4	4	5	4	27	Bueno	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	44	Bueno	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	55	Bueno	126	Bueno
125	1	3	2	3	1	3	13	Deficiente	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	21	Deficiente	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	27	Deficiente	61	Deficiente
126	4	3	5	3	4	5	24	Bueno	5	4	5	4	4	3	1	5	5	3	39	Bueno	5	5	1	5	2	5	5	5	4	3	2	3	5	50	Bueno	113	Bueno
127	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	1	2	1	3	1	1	2	2	3	3	19	Deficiente	2	1	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	3	25	Deficiente	55	Deficiente
128	4	1	3	1	4	1	14	Regular	2	3	4	1	2	1	4	1	4	4	26	Regular	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	31	Regular	71	Regular
129	3	3	2	1	3	2	14	Regular	2	3	5	4	1	1	4	1	2	4	27	Regular	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	1	5	33	Regular	74	Regular

130	1	2	1	1	1	2	8	Deficiente	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	14	Deficiente	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	19	Deficiente	41	Deficiente
131	4	5	4	4	4	5	26	Bueno	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	42	Bueno	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	53	Bueno	121	Bueno
132	1	1	3	4	2	3	14	Regular	2	3	3	1	5	2	1	4	5	1	27	Regular	4	1	2	1	3	4	1	3	2	4	3	2	2	32	Regular	73	Regular
133	1	3	2	1	1	3	11	Deficiente	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	19	Deficiente	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	24	Deficiente	54	Deficiente
134	2	2	2	3	2	2	13	Deficiente	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	23	Deficiente	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	29	Deficiente	65	Deficiente
135	1	3	3	1	2	3	13	Deficiente	5	2	2	1	3	1	3	1	3	1	22	Deficiente	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	28	Deficiente	63	Deficiente
136	3	1	2	1	3	1	11	Deficiente	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	19	Deficiente	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	24	Deficiente	54	Deficiente
137	1	5	2	4	4	2	18	Regular	1	5	1	1	4	5	5	4	4	2	32	Regular	3	1	4	3	2	2	3	3	4	5	4	3	1	38	Regular	88	Regular
138	3	1	5	3	1	1	14	Regular	2	5	3	3	1	2	2	4	3	2	27	Regular	2	2	4	1	5	1	3	3	1	1	3	2	4	32	Regular	73	Regular
139	2	2	2	2	2	3	13	Deficiente	1	5	3	3	1	2	1	3	2	1	22	Deficiente	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	2	28	Deficiente	63	Deficiente
140	3	1	1	1	3	3	12	Deficiente	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	20	Deficiente	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	26	Deficiente	58	Deficiente
141	1	1	2	1	4	3	12	Deficiente	3	1	2	3	1	2	2	3	2	1	20	Deficiente	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	25	Deficiente	57	Deficiente
142	3	2	1	1	2	2	11	Deficiente	3	2	2	1	1	2	3	1	1	3	19	Deficiente	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	24	Deficiente	54	Deficiente
143	1	5	1	5	3	3	18	Regular	3	5	2	2	5	2	5	2	2	5	33	Regular	3	5	3	1	1	2	2	4	5	3	2	4	3	38	Regular	89	Regular
144	1	2	1	2	2	1	9	Deficiente	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	16	Deficiente	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	21	Deficiente	46	Deficiente
145	1	1	1	2	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	13	Deficiente	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	18	Deficiente	38	Deficiente
146	2	2	1	3	2	1	11	Deficiente	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	19	Deficiente	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	1	25	Deficiente	55	Deficiente
147	2	1	1	3	1	1	9	Deficiente	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	17	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	22	Deficiente	48	Deficiente
148	5	3	3	4	3	4	22	Regular	4	2	5	3	3	1	5	4	5	4	36	Regular	1	3	5	3	3	5	4	4	3	1	2	4	5	43	Regular	101	Regular
149	3	1	1	2	3	1	11	Deficiente	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	18	Deficiente	2	2	2	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	23	Deficiente	52	Deficiente
150	5	4	4	3	3	4	23	Bueno	2	4	4	3	4	4	5	3	3	5	37	Bueno	2	5	2	2	4	4	5	5	2	5	2	5	4	47	Regular	107	Bueno
151	3	1	1	2	3	1	11	Deficiente	2	2	1	1	5	1	1	3	1	2	19	Deficiente	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	3	1	23	Deficiente	53	Deficiente
152	4	1	2	1	1	5	14	Regular	3	4	2	4	1	4	3	4	1	1	27	Regular	3	5	1	3	2	1	5	4	2	1	3	1	1	32	Regular	73	Regular
153	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	42	Bueno	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	53	Bueno	121	Bueno
154	1	3	1	2	2	2	11	Deficiente	2	1	3	3	1	2	2	2	2	1	19	Deficiente	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	25	Deficiente	55	Deficiente
155	4	1	4	2	2	5	18	Regular	2	5	5	2	3	2	5	2	2	5	33	Regular	1	1	4	4	5	3	4	2	2	4	4	3	1	38	Regular	89	Regular
156	4	4	5	1	1	4	19	Regular	4	5	3	3	3	3	1	5	5	3	35	Regular	5	5	2	4	4	5	1	2	1	1	5	4	1	40	Regular	94	Regular

157	4	4	5	5	3	3	24	Bueno	4	5	3	4	5	3	4	5	4	2	39	Bueno	3	5	5	5	4	2	5	5	5	2	1	5	3	50	Bueno	113	Bueno
158	5	3	5	4	3	3	23	Bueno	1	2	4	5	5	2	4	5	5	4	37	Bueno	4	5	1	4	5	4	3	5	1	5	4	4	2	47	Regular	107	Bueno
159	3	2	3	1	5	4	18	Regular	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	33	Regular	5	3	1	5	3	1	3	4	4	1	1	4	3	38	Regular	89	Regular
160	2	3	1	2	1	3	12	Deficiente	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	20	Deficiente	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	26	Deficiente	58	Deficiente
161	2	3	1	1	1	3	11	Deficiente	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	19	Deficiente	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	24	Deficiente	54	Deficiente
162	1	3	2	1	1	1	9	Deficiente	1	3	1	3	1	2	1	2	2	1	17	Deficiente	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	22	Deficiente	48	Deficiente
163	2	2	2	1	1	2	10	Deficiente	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	17	Deficiente	2	3	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	22	Deficiente	49	Deficiente
164	1	2	5	5	4	1	18	Regular	4	2	4	3	4	5	2	4	2	3	33	Regular	1	2	5	5	2	3	1	4	4	2	2	5	2	38	Regular	89	Regular
165	5	4	2	2	4	5	22	Regular	1	4	4	4	5	4	4	3	2	5	36	Regular	1	3	2	3	5	3	4	4	3	2	4	5	4	43	Regular	101	Regular
166	3	2	1	2	1	1	10	Deficiente	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	17	Deficiente	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	1	22	Deficiente	49	Deficiente
167	2	1	1	3	2	1	10	Deficiente	2	2	1	3	2	2	1	1	1	3	18	Deficiente	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	23	Deficiente	51	Deficiente
168	2	3	1	2	2	1	11	Deficiente	2	3	2	1	2	1	1	3	1	3	19	Deficiente	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	25	Deficiente	55	Deficiente
169	5	5	3	1	1	3	18	Regular	3	5	2	3	4	4	3	4	2	4	34	Regular	5	5	5	2	4	3	5	1	1	2	1	2	4	40	Regular	92	Regular
170	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	13	Deficiente	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	17	Deficiente	36	Deficiente
171	3	1	2	2	2	2	12	Deficiente	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	21	Deficiente	1	1	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	27	Deficiente	60	Deficiente
172	3	1	2	1	2	2	11	Deficiente	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	19	Deficiente	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	24	Deficiente	54	Deficiente
173	2	2	2	2	3	1	12	Deficiente	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	20	Deficiente	3	3	1	1	3	2	3	1	3	1	1	3	1	26	Deficiente	58	Deficiente
174	3	3	1	3	1	1	12	Deficiente	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1	20	Deficiente	2	2	2	1	2	1	1	4	1	2	5	1	2	26	Deficiente	58	Deficiente
175	5	5	5	5	1	3	24	Bueno	4	5	5	4	3	2	5	3	5	3	39	Bueno	3	2	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	50	Bueno	113	Bueno
176	4	5	2	4	4	3	22	Regular	2	3	5	2	5	5	5	1	3	5	36	Regular	3	1	5	4	4	2	3	5	1	3	2	5	5	43	Regular	101	Regular
177	1	2	5	5	4	1	18	Regular	5	5	2	5	5	2	2	2	5	2	35	Regular	2	2	5	3	2	2	3	2	3	5	3	5	3	40	Regular	93	Regular
178	1	5	5	3	4	5	23	Bueno	1	5	5	5	4	2	5	3	2	5	37	Bueno	5	5	5	2	5	4	5	2	5	1	4	3	1	47	Regular	107	Bueno
179	1	1	1	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	17	Deficiente	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	21	Deficiente	47	Deficiente
180	5	4	4	5	3	3	24	Bueno	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39	Bueno	1	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	3	50	Bueno	113	Bueno
181	4	5	4	5	5	4	27	Bueno	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45	Bueno	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	56	Bueno	128	Bueno
182	2	1	2	2	1	1	9	Deficiente	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	17	Deficiente	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	22	Deficiente	48	Deficiente
183	3	2	1	1	2	1	10	Deficiente	1	3	1	3	2	2	2	1	1	2	18	Deficiente	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	22	Deficiente	50	Deficiente

184	4	1	3	1	1	2	12	Deficiente	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	21	Deficiente	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	27	Deficiente	60	Deficiente
185	4	4	2	4	3	5	22	Regular	4	3	3	4	3	2	2	5	5	5	36	Regular	2	4	3	4	4	4	5	1	2	1	5	3	5	43	Regular	101	Regular
186	1	3	1	2	1	3	11	Deficiente	3	1	1	1	3	3	3	2	1	1	19	Deficiente	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	3	24	Deficiente	54	Deficiente
187	1	5	3	2	5	5	21	Regular	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	36	Regular	5	5	4	3	3	4	4	2	5	3	2	1	2	43	Regular	100	Regular
188	4	3	3	4	3	4	21	Regular	3	4	4	4	4	5	4	2	4	2	36	Regular	4	4	2	4	4	4	1	4	5	5	1	4	1	43	Regular	100	Regular
189	3	2	3	3	2	1	14	Regular	1	2	2	3	3	3	3	5	2	3	27	Regular	3	2	5	5	1	2	2	2	5	1	3	2	1	34	Regular	75	Regular
190	3	1	3	5	5	1	18	Regular	2	5	3	3	4	5	5	2	3	1	33	Regular	2	5	4	1	4	1	4	4	2	4	1	2	4	38	Regular	89	Regular
191	3	2	2	1	1	2	11	Deficiente	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	19	Deficiente	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	24	Deficiente	54	Deficiente
192	1	1	1	2	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	13	Deficiente	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	18	Deficiente	38	Deficiente
193	3	3	1	3	1	2	13	Deficiente	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	24	Regular	2	4	1	1	2	2	4	2	1	1	4	3	3	30	Deficiente	67	Deficiente
194	2	3	3	1	3	1	13	Deficiente	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	24	Regular	3	5	2	1	1	3	3	2	1	2	2	1	4	30	Deficiente	67	Deficiente
195	5	3	1	5	5	4	23	Bueno	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	38	Bueno	1	1	5	3	3	5	3	5	5	3	4	5	5	48	Bueno	109	Bueno
196	2	2	2	1	3	1	11	Deficiente	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	19	Deficiente	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	25	Deficiente	55	Deficiente
197	2	1	3	1	1	1	9	Deficiente	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	16	Deficiente	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	20	Deficiente	45	Deficiente
198	3	1	5	3	5	5	22	Regular	4	4	4	5	3	4	5	3	2	2	36	Regular	2	2	4	2	4	4	2	1	3	5	5	5	4	43	Regular	101	Regular
199	2	5	5	1	4	2	19	Regular	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	35	Regular	4	4	4	4	3	4	2	5	2	1	3	2	2	40	Regular	94	Regular
200	5	3	2	4	1	5	20	Regular	3	5	2	5	5	2	2	2	5	5	36	Regular	3	2	1	4	4	4	4	3	5	4	5	1	1	41	Regular	97	Regular
201	1	2	1	3	1	2	10	Deficiente	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	18	Deficiente	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	3	23	Deficiente	51	Deficiente
202	3	2	1	1	2	3	12	Deficiente	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	21	Deficiente	2	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	3	1	27	Deficiente	60	Deficiente
203	1	3	3	3	1	2	13	Deficiente	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	24	Regular	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	1	30	Deficiente	67	Deficiente
204	1	1	1	1	2	1	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	13	Deficiente	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	18	Deficiente	38	Deficiente
205	1	2	3	2	1	2	11	Deficiente	3	1	3	1	2	1	2	1	3	2	19	Deficiente	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	1	1	24	Deficiente	54	Deficiente
206	2	2	1	1	1	2	9	Deficiente	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	17	Deficiente	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	22	Deficiente	48	Deficiente
207	3	5	5	3	3	3	22	Regular	5	5	4	3	2	4	3	4	2	4	36	Regular	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	5	1	4	43	Regular	101	Regular
208	1	3	1	3	1	3	12	Deficiente	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	20	Deficiente	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	26	Deficiente	58	Deficiente
209	3	2	3	1	2	2	13	Deficiente	2	2	3	3	1	3	2	2	1	3	22	Deficiente	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	28	Deficiente	63	Deficiente
210	2	2	2	1	2	2	11	Deficiente	2	1	3	1	1	1	3	3	2	2	19	Deficiente	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	25	Deficiente	55	Deficiente

211	4	2	2	3	1	2	14	Regular	5	1	1	4	1	3	3	5	2	2	27	Regular	2	1	5	2	2	1	3	3	2	4	4	5	2	36	Regular	77	Regular
212	3	5	1	3	3	4	19	Regular	5	2	3	5	5	5	2	5	2	2	36	Regular	4	5	3	4	5	2	4	3	1	2	3	3	1	40	Regular	95	Regular
213	3	3	5	3	5	4	23	Bueno	4	4	5	4	5	3	1	5	4	3	38	Bueno	5	3	5	1	5	5	2	4	5	1	5	5	2	48	Bueno	109	Bueno
214	3	3	1	2	3	2	14	Regular	2	1	3	1	5	3	4	1	3	4	27	Regular	3	2	1	4	1	2	4	1	5	2	1	5	2	33	Regular	74	Regular
215	1	5	4	3	5	5	23	Bueno	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	38	Bueno	1	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	48	Bueno	109	Bueno
216	3	3	2	1	3	1	13	Deficiente	1	2	1	3	3	3	5	1	3	3	25	Regular	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	30	Deficiente	68	Regular
217	2	3	1	1	2	2	11	Deficiente	1	3	3	1	2	1	3	2	1	2	19	Deficiente	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	25	Deficiente	55	Deficiente
218	1	2	1	3	3	3	13	Deficiente	3	2	1	1	2	3	2	5	2	4	25	Regular	4	5	3	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	31	Regular	69	Regular
219	3	3	2	1	1	3	13	Deficiente	2	3	5	1	5	1	3	1	1	3	25	Regular	1	1	2	3	2	1	1	1	4	4	5	5	1	31	Regular	69	Regular
220	1	1	4	2	1	2	11	Deficiente	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	19	Deficiente	3	2	3	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	24	Deficiente	54	Deficiente
221	4	3	4	5	4	3	23	Bueno	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	Bueno	3	4	4	5	5	5	4	1	2	4	4	2	5	48	Bueno	109	Bueno
222	2	5	5	3	4	4	23	Bueno	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	38	Bueno	2	4	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	5	48	Bueno	109	Bueno
223	5	4	4	5	4	5	27	Bueno	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44	Bueno	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	55	Bueno	126	Bueno
224	5	4	3	2	5	4	23	Bueno	5	5	4	3	5	1	2	3	5	5	38	Bueno	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	49	Bueno	110	Bueno
225	3	2	2	2	2	3	14	Regular	2	3	3	5	4	1	3	5	1	1	28	Regular	4	3	1	4	4	1	1	5	1	1	5	5	1	36	Regular	78	Regular
226	4	5	5	5	5	4	28	Bueno	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	46	Bueno	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	58	Bueno	132	Bueno
227	1	1	1	3	1	1	8	Deficiente	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	15	Deficiente	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	19	Deficiente	42	Deficiente
228	1	3	1	2	4	1	12	Deficiente	3	1	1	3	2	1	1	2	3	3	20	Deficiente	3	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	25	Deficiente	57	Deficiente
229	1	1	1	1	1	3	8	Deficiente	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	15	Deficiente	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	19	Deficiente	42	Deficiente
230	4	2	1	3	2	2	14	Regular	4	4	1	3	1	1	3	1	4	5	27	Regular	3	1	2	2	3	5	1	4	1	2	5	5	1	35	Regular	76	Regular
231	2	3	1	2	1	3	12	Deficiente	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	21	Deficiente	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	27	Deficiente	60	Deficiente
232	1	5	5	3	4	5	23	Bueno	1	4	5	5	2	2	5	5	4	5	38	Bueno	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	49	Bueno	110	Bueno
233	3	2	2	1	1	2	11	Deficiente	3	1	2	1	1	3	2	2	1	3	19	Deficiente	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	25	Deficiente	55	Deficiente
234	3	1	2	1	2	1	10	Deficiente	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	18	Deficiente	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	23	Deficiente	51	Deficiente
235	3	2	3	1	3	2	14	Regular	5	4	3	2	1	1	2	2	5	2	27	Regular	4	3	1	4	5	1	2	2	2	3	1	2	5	35	Regular	76	Regular
236	1	3	3	1	1	3	12	Deficiente	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	20	Deficiente	2	1	4	2	1	1	1	5	3	1	3	1	1	26	Deficiente	58	Deficiente
237	2	4	2	4	5	4	21	Regular	5	3	2	3	4	3	3	5	3	5	36	Regular	2	3	1	5	5	5	1	5	5	3	2	3	3	43	Regular	100	Regular

238	5	5	4	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	46	Bueno	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	59	Bueno	134	Bueno
239	5	5	3	4	5	4	26	Bueno	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	42	Bueno	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	53	Bueno	121	Bueno
240	3	1	3	2	3	1	13	Deficiente	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	23	Deficiente	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	1	29	Deficiente	65	Deficiente
241	4	3	1	1	1	2	12	Deficiente	1	2	2	1	1	3	1	4	1	4	20	Deficiente	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1	2	1	25	Deficiente	57	Deficiente
242	4	2	5	2	2	3	18	Regular	4	2	2	4	3	4	4	5	2	4	34	Regular	4	1	4	4	1	5	4	2	3	4	3	4	1	40	Regular	92	Regular
243	4	1	4	3	5	2	19	Regular	2	2	5	2	5	3	2	5	5	5	36	Regular	2	5	1	3	1	4	5	3	3	4	1	5	3	40	Regular	95	Regular
244	5	2	4	2	5	4	22	Regular	3	3	4	5	1	4	5	5	4	2	36	Regular	5	3	5	2	4	5	1	4	2	3	5	3	1	43	Regular	101	Regular
245	1	1	2	2	2	2	10	Deficiente	1	1	1	3	1	2	3	2	3	1	18	Deficiente	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	23	Deficiente	51	Deficiente
246	1	2	1	2	1	2	9	Deficiente	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	17	Deficiente	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	22	Deficiente	48	Deficiente
247	3	5	5	5	5	3	26	Bueno	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	42	Bueno	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	53	Bueno	121	Bueno
248	5	4	4	5	4	4	26	Bueno	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	42	Bueno	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	53	Bueno	121	Bueno
249	3	1	1	2	3	1	11	Deficiente	3	1	1	3	2	3	1	2	1	2	19	Deficiente	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1	24	Deficiente	54	Deficiente
250	2	1	5	1	2	1	12	Deficiente	4	1	3	1	4	1	1	2	1	2	20	Deficiente	2	1	3	3	1	1	2	2	1	2	3	1	3	25	Deficiente	57	Deficiente
251	4	4	5	5	5	4	27	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46	Bueno	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	57	Bueno	130	Bueno
252	1	2	3	3	1	3	13	Deficiente	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	22	Deficiente	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	28	Deficiente	63	Deficiente
253	4	5	5	4	3	3	24	Bueno	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39	Bueno	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	50	Bueno	113	Bueno
254	2	1	2	2	3	3	13	Deficiente	2	3	2	1	3	1	2	2	3	5	24	Regular	2	2	1	1	3	3	2	4	2	1	3	1	5	30	Deficiente	67	Deficiente
255	3	2	1	2	3	1	12	Deficiente	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	20	Deficiente	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	25	Deficiente	57	Deficiente
256	3	1	2	1	2	3	12	Deficiente	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	21	Deficiente	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	1	3	1	27	Deficiente	60	Deficiente
257	1	1	3	2	1	3	11	Deficiente	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	19	Deficiente	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3	24	Deficiente	54	Deficiente
258	1	4	5	5	4	4	23	Bueno	3	5	5	5	5	2	5	5	2	2	39	Bueno	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	49	Bueno	111	Bueno
259	2	3	2	2	2	3	14	Regular	3	5	1	1	4	2	4	1	1	5	27	Regular	2	2	2	3	4	4	2	5	2	2	1	4	1	34	Regular	75	Regular
260	2	2	3	2	1	2	12	Deficiente	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	21	Deficiente	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	27	Deficiente	60	Deficiente
261	3	2	4	1	2	4	16	Regular	2	4	5	2	1	5	4	3	2	3	31	Regular	1	5	2	3	2	3	3	4	1	4	3	2	3	36	Regular	83	Regular
262	1	1	1	3	2	2	10	Deficiente	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	Deficiente	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	23	Deficiente	51	Deficiente
263	2	3	3	1	1	2	12	Deficiente	2	2	2	3	1	3	1	2	3	1	20	Deficiente	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	25	Deficiente	57	Deficiente
264	3	1	1	3	1	2	11	Deficiente	2	1	3	1	3	1	3	1	2	2	19	Deficiente	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	24	Deficiente	54	Deficiente

265	2	1	3	3	1	1	11	Deficiente	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	19	Deficiente	1	2	1	3	3	1	3	3	1	2	2	1	1	24	Deficiente	54	Deficiente
266	1	3	1	2	2	3	12	Deficiente	1	5	1	1	4	2	1	2	3	1	21	Deficiente	2	2	3	2	3	3	2	1	3	1	1	2	1	26	Deficiente	59	Deficiente
267	5	1	3	5	5	4	23	Bueno	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	Bueno	3	5	5	5	3	3	3	1	3	4	5	3	5	48	Bueno	109	Bueno
268	2	3	1	3	3	1	13	Deficiente	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	23	Deficiente	3	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	29	Deficiente	65	Deficiente
269	4	5	5	3	4	5	26	Bueno	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	42	Bueno	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	3	54	Bueno	122	Bueno
270	3	3	1	2	1	1	11	Deficiente	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	19	Deficiente	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	24	Deficiente	54	Deficiente
271	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46	Bueno	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	60	Bueno	135	Bueno
272	3	1	2	5	1	3	15	Regular	4	2	3	1	2	4	4	5	1	2	28	Regular	4	2	4	1	5	3	4	2	2	2	3	3	1	36	Regular	79	Regular
273	4	4	5	5	4	4	26	Bueno	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	42	Bueno	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	53	Bueno	121	Bueno
274	2	1	3	3	3	3	15	Regular	5	3	3	1	4	4	2	2	3	1	28	Regular	2	2	2	5	4	4	2	2	3	2	5	1	2	36	Regular	79	Regular
275	5	4	5	4	4	5	27	Bueno	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45	Bueno	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	55	Bueno	127	Bueno
276	4	5	4	4	5	4	26	Bueno	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	42	Bueno	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	54	Bueno	122	Bueno
277	1	1	2	3	1	3	11	Deficiente	1	2	1	3	2	1	1	3	3	2	19	Deficiente	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	24	Deficiente	54	Deficiente
278	1	1	1	3	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	17	Deficiente	1	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	22	Deficiente	48	Deficiente
279	2	3	3	2	3	2	15	Regular	2	1	4	5	2	5	1	1	5	2	28	Regular	5	2	1	5	1	1	3	1	4	2	3	3	5	36	Regular	79	Regular
280	1	1	1	3	1	1	8	Deficiente	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	14	Deficiente	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	19	Deficiente	41	Deficiente
281	5	3	3	3	3	3	20	Regular	5	3	5	5	2	5	5	2	2	2	36	Regular	3	4	2	4	4	2	4	1	4	4	5	1	2	40	Regular	96	Regular
282	2	2	2	2	2	1	11	Deficiente	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	19	Deficiente	1	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	25	Deficiente	55	Deficiente
283	2	2	1	1	1	1	8	Deficiente	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	14	Deficiente	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	19	Deficiente	41	Deficiente
284	3	5	5	5	4	5	27	Bueno	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	46	Bueno	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	57	Bueno	130	Bueno
285	4	4	4	5	3	3	23	Bueno	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	38	Bueno	2	3	3	5	4	1	5	4	3	4	5	5	4	48	Bueno	109	Bueno
286	2	1	2	1	2	2	10	Deficiente	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	18	Deficiente	1	1	3	2	3	2	2	1	1	3	1	2	1	23	Deficiente	51	Deficiente
287	1	2	3	1	2	2	11	Deficiente	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	19	Deficiente	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	24	Deficiente	54	Deficiente
288	1	2	3	3	1	3	13	Deficiente	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	22	Deficiente	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	29	Deficiente	64	Deficiente
289	3	3	4	4	4	5	23	Bueno	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	38	Bueno	3	5	4	5	3	2	4	2	2	5	3	5	5	48	Bueno	109	Bueno
290	2	3	3	2	2	1	13	Deficiente	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	23	Deficiente	1	3	2	1	3	3	3	2	4	1	1	5	1	30	Deficiente	66	Deficiente
291	2	3	3	1	1	3	13	Deficiente	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	22	Deficiente	1	4	2	3	2	2	2	1	3	4	2	1	2	29	Deficiente	64	Deficiente

292	2	2	2	1	2	3	12	Deficiente	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	21	Deficiente	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	27	Deficiente	60	Deficiente
293	2	3	3	3	1	2	14	Regular	3	1	2	1	3	3	5	3	5	1	27	Regular	2	4	2	2	3	4	2	5	1	2	4	2	1	34	Regular	75	Regular
294	3	2	1	1	1	2	10	Deficiente	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	18	Deficiente	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	23	Deficiente	51	Deficiente
295	5	3	4	4	2	4	22	Regular	3	2	1	5	5	5	5	3	2	5	36	Regular	4	4	3	3	4	5	3	2	4	5	3	1	2	43	Regular	101	Regular
296	3	1	2	3	3	1	13	Deficiente	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	24	Regular	5	2	3	1	1	1	4	5	1	1	2	2	2	30	Deficiente	67	Deficiente
297	3	1	3	2	2	2	13	Deficiente	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	21	Deficiente	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	27	Deficiente	61	Deficiente
298	3	3	5	4	4	5	24	Bueno	2	5	5	5	5	2	3	5	2	5	39	Bueno	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	49	Bueno	112	Bueno
299	1	4	3	5	2	5	20	Regular	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	Regular	5	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	1	4	41	Regular	97	Regular
300	5	4	4	5	3	5	26	Bueno	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	43	Bueno	1	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	54	Bueno	123	Bueno
301	5	5	5	5	1	5	26	Bueno	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	43	Bueno	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	54	Bueno	123	Bueno
302	1	2	2	1	3	2	11	Deficiente	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	19	Deficiente	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25	Deficiente	55	Deficiente
303	1	3	1	1	3	1	10	Deficiente	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	18	Deficiente	1	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	23	Deficiente	51	Deficiente
304	2	4	3	5	5	5	24	Bueno	3	4	4	5	4	4	2	4	4	5	39	Bueno	4	5	2	2	1	2	5	5	5	4	5	5	5	50	Bueno	113	Bueno
305	2	2	3	3	3	2	15	Regular	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	29	Regular	2	3	3	2	1	2	5	4	2	4	1	4	3	36	Regular	80	Regular
306	1	3	3	1	2	1	11	Deficiente	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	19	Deficiente	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	25	Deficiente	55	Deficiente
307	1	3	2	2	2	1	11	Deficiente	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	19	Deficiente	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	25	Deficiente	55	Deficiente
308	3	5	1	5	1	1	16	Regular	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	29	Regular	5	3	2	1	4	2	5	2	2	4	1	1	4	36	Regular	81	Regular
309	3	1	4	5	1	2	16	Regular	3	4	2	4	4	1	5	1	2	3	29	Regular	2	5	3	1	1	3	2	2	1	5	3	3	5	36	Regular	81	Regular
310	1	2	1	3	1	1	9	Deficiente	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	15	Deficiente	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	19	Deficiente	43	Deficiente
311	2	5	3	2	5	3	20	Regular	5	5	5	5	2	2	3	5	2	2	36	Regular	5	5	2	1	3	4	3	4	2	4	3	2	3	41	Regular	97	Regular
312	4	3	1	2	1	1	12	Deficiente	2	1	1	1	2	1	5	2	1	4	20	Deficiente	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	25	Deficiente	57	Deficiente
313	4	5	3	2	5	5	24	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	Bueno	3	4	5	4	3	5	4	5	5	2	2	4	4	50	Bueno	113	Bueno
314	1	3	2	1	2	1	10	Deficiente	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	18	Deficiente	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	23	Deficiente	51	Deficiente
315	2	3	1	3	2	5	16	Regular	3	4	2	3	3	1	3	2	3	5	29	Regular	3	2	1	2	2	4	3	2	4	4	1	4	4	36	Regular	81	Regular
316	5	5	3	4	5	4	26	Bueno	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	44	Bueno	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	54	Bueno	124	Bueno
317	1	2	2	3	3	1	12	Deficiente	2	2	1	4	1	1	5	1	1	3	21	Deficiente	2	2	3	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	26	Deficiente	59	Deficiente
318	2	2	3	3	1	2	13	Deficiente	3	1	3	2	4	2	1	1	1	4	22	Deficiente	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	28	Deficiente	63	Deficiente

319	4	3	5	3	5	5	25	Bueno	2	5	3	5	4	4	4	5	5	3	40	Bueno	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	52	Bueno	117	Bueno
320	1	3	3	2	3	2	14	Regular	3	5	1	1	1	4	5	1	1	5	27	Regular	1	2	4	4	5	1	4	1	1	3	5	2	1	34	Regular	75	Regular
321	1	3	3	2	1	1	11	Deficiente	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	19	Deficiente	2	2	2	3	1	3	1	1	3	2	2	1	2	25	Deficiente	55	Deficiente
322	1	3	1	1	1	1	8	Deficiente	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Deficiente	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	18	Deficiente	39	Deficiente
323	3	1	3	3	1	3	14	Regular	4	3	1	2	2	3	4	4	1	4	28	Regular	3	5	2	1	3	2	2	1	2	4	4	2	5	36	Regular	78	Regular
324	1	3	3	3	1	1	12	Deficiente	2	1	3	1	2	4	3	2	2	1	21	Deficiente	1	1	1	4	3	1	5	3	1	2	1	3	1	27	Deficiente	60	Deficiente
325	2	2	2	3	2	2	13	Deficiente	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	21	Deficiente	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	27	Deficiente	61	Deficiente
326	3	1	3	3	1	2	13	Deficiente	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	24	Regular	4	1	5	1	5	2	1	2	4	1	2	1	1	30	Deficiente	67	Deficiente
327	4	1	1	3	5	2	16	Regular	4	5	5	1	5	2	4	1	1	1	29	Regular	2	1	2	5	3	2	4	3	3	1	5	4	1	36	Regular	81	Regular
328	2	1	3	1	3	3	13	Deficiente	1	2	4	4	1	1	1	5	2	2	23	Deficiente	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	29	Deficiente	65	Deficiente
329	1	2	2	2	3	1	11	Deficiente	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	19	Deficiente	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	24	Deficiente	54	Deficiente
330	4	4	5	3	5	5	26	Bueno	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	44	Bueno	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	54	Bueno	124	Bueno
331	1	1	2	2	1	2	9	Deficiente	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	16	Deficiente	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	19	Deficiente	44	Deficiente
332	3	1	2	3	3	3	15	Regular	4	3	1	3	4	3	1	4	2	3	28	Regular	1	2	4	2	4	2	3	1	5	3	3	5	1	36	Regular	79	Regular
333	2	1	2	2	1	1	9	Deficiente	3	1	2	3	1	1	3	1	1	1	17	Deficiente	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	22	Deficiente	48	Deficiente
334	1	2	1	3	1	1	9	Deficiente	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	17	Deficiente	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	22	Deficiente	48	Deficiente
335	2	1	1	2	2	1	9	Deficiente	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	17	Deficiente	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	22	Deficiente	48	Deficiente
336	1	2	1	3	5	1	13	Deficiente	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	21	Deficiente	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	27	Deficiente	61	Deficiente
337	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	2	5	2	5	3	2	5	5	5	5	39	Bueno	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	49	Bueno	112	Bueno
338	4	3	3	5	5	2	22	Regular	3	4	4	4	4	3	3	5	5	1	36	Regular	5	1	4	3	5	1	5	5	2	5	3	3	3	45	Regular	103	Regular
339	3	4	4	1	1	3	16	Regular	4	5	1	5	3	5	3	1	2	2	31	Regular	3	4	2	4	3	1	2	1	4	5	3	2	2	36	Regular	83	Regular
340	3	1	2	3	1	3	13	Deficiente	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	22	Deficiente	4	1	1	4	1	1	5	1	1	5	2	2	1	29	Deficiente	64	Deficiente
341	3	2	2	2	2	3	14	Regular	1	1	5	5	1	5	1	4	3	1	27	Regular	1	4	1	4	2	2	2	3	5	3	1	1	5	34	Regular	75	Regular
342	3	3	4	5	4	5	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	39	Bueno	4	4	1	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	50	Bueno	113	Bueno
343	2	2	1	1	5	5	16	Regular	3	1	3	2	3	5	1	3	3	5	29	Regular	1	3	3	3	5	1	3	3	5	2	1	4	2	36	Regular	81	Regular
344	2	1	1	1	1	3	9	Deficiente	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	17	Deficiente	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	22	Deficiente	48	Deficiente
345	2	2	5	3	1	3	16	Regular	4	1	3	5	1	3	4	1	2	5	29	Regular	3	3	1	4	2	3	4	5	2	1	1	4	3	36	Regular	81	Regular

346	1	1	1	3	2	3	11	Deficiente	2	1	1	2	3	1	2	3	1	3	19	Deficiente	3	3	2	1	2	2	1	1	3	3	1	2	1	25	Deficiente	55	Deficiente
347	1	2	2	3	2	3	13	Deficiente	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	21	Deficiente	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	27	Deficiente	61	Deficiente
348	3	2	4	4	5	4	22	Regular	3	5	2	3	5	5	2	5	2	5	37	Bueno	4	2	5	5	3	3	3	3	5	4	2	5	1	45	Regular	104	Regular
349	3	5	4	4	3	4	23	Bueno	3	2	2	5	5	5	2	5	5	3	37	Bueno	1	3	4	3	1	3	4	5	4	4	4	5	4	45	Regular	105	Regular
350	3	3	1	1	1	1	10	Deficiente	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	18	Deficiente	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	23	Deficiente	51	Deficiente
351	3	2	1	2	2	2	12	Deficiente	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	20	Deficiente	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	25	Deficiente	57	Deficiente
352	1	1	3	2	1	1	9	Deficiente	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	17	Deficiente	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	22	Deficiente	48	Deficiente
353	1	1	3	1	2	1	9	Deficiente	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	16	Deficiente	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	20	Deficiente	45	Deficiente
354	4	2	5	5	3	4	23	Bueno	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4	38	Bueno	2	3	5	1	5	5	4	4	5	4	3	2	5	48	Bueno	109	Bueno
355	1	3	3	2	1	3	13	Deficiente	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	3	27	Deficiente	61	Deficiente
356	4	3	5	1	2	3	18	Regular	3	4	5	3	5	1	4	1	5	2	33	Regular	4	4	1	5	3	2	4	1	3	4	5	1	2	39	Regular	90	Regular
357	3	2	1	1	3	3	13	Deficiente	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	22	Deficiente	1	2	1	2	1	1	1	4	2	3	5	5	1	29	Deficiente	64	Deficiente
358	3	1	2	3	2	2	13	Deficiente	1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	23	Deficiente	2	1	3	4	1	3	1	3	4	1	4	2	1	30	Deficiente	66	Deficiente
359	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	44	Bueno	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	54	Bueno	124	Bueno
360	5	3	2	1	4	1	16	Regular	1	4	1	5	1	2	5	3	3	5	30	Regular	3	1	2	2	2	4	1	3	4	1	4	5	4	36	Regular	82	Regular
361	1	3	1	2	3	2	12	Deficiente	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20	Deficiente	2	3	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	26	Deficiente	58	Deficiente
362	3	1	1	2	1	1	9	Deficiente	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	16	Deficiente	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	20	Deficiente	45	Deficiente
363	4	5	4	1	5	5	24	Bueno	4	3	5	3	2	4	5	4	5	4	39	Bueno	5	4	4	1	5	4	5	4	3	5	2	5	3	50	Bueno	113	Bueno
364	3	1	3	1	2	1	11	Deficiente	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	19	Deficiente	2	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	3	24	Deficiente	54	Deficiente
365	1	3	3	3	1	1	12	Deficiente	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	20	Deficiente	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	25	Deficiente	57	Deficiente
366	1	1	3	2	3	3	13	Deficiente	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	Deficiente	2	1	4	4	1	3	2	3	4	2	1	1	1	29	Deficiente	64	Deficiente

Anexo 2: Tabla de confiabilidad de los instrumentos

Normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	COSTOS	
1	Considera que las obligaciones salariales son un sobre costo para la mano de obra que va más allá del sueldo mínimo	,825
2	Considera que el sueldo mínimo es un limitante para el empleo formal	,758
3	Considera que el sueldo mínimo y el contrato formal es beneficioso porque mejora el pacto laboral con el empleado	,757
4	Considera que el empleo formal supone riesgo de costos legales por conflictos laborales	,831
5	Los beneficios y adecuación de seguridad y salud son un limitante para tomar empleados directamente	,728
6	Considera que los costos no salariales contribuyen al compromiso y valoración del empleado	,725
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.806$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
	EFFECTOS	Alfa de Cronbach
8	Condura que la formalización es costosa por costos de constitución empresarial	,811
9	Considera que la formalización es costosa por costos tributarios y contables	,756
10	Considera que la formalización es costosa por la formalización de los trabajadores y las responsabilidades económicas que esto conlleva	,751
11	Considera que la formalización le da muchas ventajas (acceso al crédito, por ejemplo)	,816
12	Considera que la formalización conduce a la lealtad del trabajador y la satisfacción del cliente	,744
13	Considera que el empleo formal requiere mayor inversión sobre todo de capital de trabajo	,733
14	Considera que el empleo formal es inconveniente porque las necesidades variables no ameritan contrato	,816,
15	Considero que no debería haber exigencia de empleo formal, el mercado debería decidir.	,783
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.803$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
	SATISFACCION DE USUARIOS	Alfa de Cronbach
16	La formalización del empleo reduce éste, tiene un efecto negativo	,854
17	Una empresa o negocio que no puede formalizar a sus trabajadores por motivos de costo es una actividad no viable económicamente, porque debe asumir legalmente todos los costos	,855

18	que una empresa sea inviable por no poder cubrir sus costos laborales no debe confundirse con la responsabilidad de cumplir la legislación laboral (tener los empleados formalizados mediante un régimen laboral, pues los existen para todo tipo de empresa)	,850
19	Tener empleados formales es motivo de orgullo y satisfacción para la empresa,	,839
20	El empleo formal mejora el desempeño de la empresa, mejora su posición y credibilidad	,839
21	El empleo formal es una ventaja porque da solidez a la empresa por el compromiso de sus empleados	,829
22	Una empresa que no formaliza no tiene valor como empleo, para el empleado de facto es una situación temporal	,851
23	Una empresa que no ofrece contrato formal no amerita auto superación en la labor que se desempeña porque no ofrece seguridad	,825
24	Una empresa que tiene empleados informales no puede exigir el mejor recurso humano	,835
25	Una empresa es tan poderosa como el sueldo que paga a sus empleados	,857
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.859$		
La fiabilidad se considera como BUENO		

Empleo formal

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
COSTOS		
1	Considera que las obligaciones salariales son un sobre costo para la mano de obra que va más allá del sueldo mínimo	,825
2	Considera que el sueldo mínimo es un limitante para el empleo formal	,758
3	Considera que el sueldo mínimo y el contrato formal es beneficioso porque mejora el pacto laboral con el empleado	,757
4	Considera que el empleo formal supone riesgo de costos legales por conflictos laborales	,831
5	Los beneficios y adecuación de seguridad y salud son un limitante para tomar empleados directamente	,728
6	Considera que los costos no salariales contribuyen al compromiso y valoración del empleado	,725
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.806$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
EFFECTOS		Alfa de Cronbach
8	Condura que la formalización es costosa por costos de constitución empresarial	,811
9	Considera que la formalización es costosa por costos tributarios y contables	,756
10	Considera que la formalización es costosa por la formalización de los trabajadores y las responsabilidades económicas que esto conlleva	,751
11	Considera que la formalización le da muchas ventajas (acceso al crédito, por ejemplo)	,816
12	Considera que la formalización conduce a la lealtad del trabajador y la satisfacción del cliente	,744
13	Considera que el empleo formal requiere mayor inversión sobre todo de capital de trabajo	,733
14	Considera que el empleo formal es inconveniente porque las necesidades variables no ameritan contrato	,816,
15	Considero que no debería haber exigencia de empleo formal, el mercado debería decidir.	,783
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.803$		
La fiabilidad se considera como BUENO		
SATISFACCIÓN DE USUARIOS		Alfa de Cronbach
16	La formalización del empleo reduce éste, tiene un efecto negativo	,854
17	Una empresa o negocio que no puede formalizar a sus trabajadores por motivos de costo es una actividad no viable económicamente, porque debe asumir legalmente todos los costos	,855
18	que una empresa sea inviable por no poder cubrir sus costos laborales no debe confundirse con la responsabilidad de cumplir la legislación laboral (tener los empleados formalizados mediante un régimen laboral, pues los existen para todo tipo de empresa)	,850

19	Tener empleados formales es motivo de orgullo y satisfacción para la empresa,	,839
20	El empleo formal mejora el desempeño de la empresa, mejora su posición y credibilidad	,839
21	El empleo formal es una ventaja porque da solidez a la empresa por el compromiso de sus empleados	,829
22	Una empresa que no formaliza no tiene valor como empleo, para el empleado de facto es una situación temporal	,851
23	Una empresa que no ofrece contrato formal no amerita auto superación en la labor que se desempeña porque no ofrece seguridad	,825
24	Una empresa que tiene empleados informales no puede exigir el mejor recurso humano	,835
25	Una empresa es tan poderosa como el sueldo que paga a sus empleados	,857
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.859$		
La fiabilidad se considera como BUENO		

Anexo 3: Tabla de validez de constructo de las variables

Validación de contenido del cuestionario de efectividad de normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar el nivel de las Normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en la Región La Libertad. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

Tabla 1

Matriz de validación de contenido

TÍTULO DE LA TESIS: Normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo y su influencia en el empleo formal en la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

VARIABLE: Normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo												
DIMENSIÓN 1: Protección del trabajador												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Nivel de salario	¿Crees que los trabajadores ganan más del sueldo mínimo?											
	¿Consideras que cuándo laboran horas extras los trabajadores informales les remuneran?											
Protección de despido	¿Consideras que a los trabajadores les hacen firmar contrato de trabajo?											
Fondo previsional	¿Crees que el empleador le descuenta el seguro social al trabajador?											
Seguridad laboral	¿Consideras que el lugar donde trabaja puede soportar sismos?											
	¿Considera que el lugar donde trabaja puede soportar incendios?											

Seguridad de salud-	¿Considera que el lugar donde trabaja puede soportar emanación de vapores tóxicos?											
	¿Considera que su actividad laboral le causa problemas de salud como alergia, fatiga y dolores localizados?											
DIMENSIÓN 2: Implementación												
Personal	¿Considera que existen los suficientes inspectores laborales para hacer cumplir la ley en todas las empresas de la región?											
	¿Considera que los inspectores laborales están capacitados y son idóneos para realizar su labor inspectiva?											
Tecnología	¿Considera que la SUNAFIL cuenta con la tecnología adecuada para dar facilidades a los usuarios en sus denuncias y/o descargos?											
	¿Considera que la SUNAFIL cuenta con personal especializado para dar solución a temas específicos laborales y de seguridad y salud en el trabajo?											
Presupuesto	¿Considera que la SUNAFIL carece de recursos económicos para llevar a cabo las actuaciones inspectivas?											
DIMENSIÓN 3: Coerción												
Empresas sancionadas	¿Considera que existen empresas sancionadas por incumplimiento de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo?											
	¿Considera que las empresas asumen su responsabilidad social y civil al no cumplir las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo?											
Soluciones a favor de la empresa	¿Considera que la norma ha servido para que los empleados no cometan excesos contra el empleador?											

Soluciones laborales a favor del empleado	¿Considera que la norma ha servido para que el empleador no cometa excesos contra los empleados?											
DIMENSIÓN 4: Cumplimiento												
Cumplimiento de obligaciones específicas	¿Considera que la norma es efectiva en su prescripción, lo que señala, respecto a asuntos especializados, específicos, como por ejemplo, riesgos psicosociales?											
	¿Considera que la norma es efectiva en su prescripción, lo que señala, respecto a asuntos especializados, específicos, como por ejemplo, lugares inseguros de trabajo?											
Cumplimiento de derechos de los trabajadores	¿Considera que la norma es efectiva en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, como por ejemplo el pago de horas extras?											
Cumplimiento de los beneficios de los trabajadores	¿Considera que la norma es efectiva en cuanto al cumplimiento de los beneficios de los trabajadores como por ejemplo, no trabajar en días feriados?											

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos			DNI N°	
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria			Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad			Teléfono Celular	
Grado Académico				
Mención				
FIRMA		Lugar y Fecha:		

Validación de contenido del cuestionario empleo formal

Cuestionario de empleo formal

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar el impacto empleo formal en la Región La Libertad. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

Tabla 1

Matriz de validación de contenido

TÍTULO DE LA TESIS: Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017

VARIABLE: Empleo formal												
DIMENSIÓN 1: Costos												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Costos salariales	¿Considera que las obligaciones salariales son un sobre costo para la mano de obra que va más allá del sueldo mínimo?											
	¿Considera que el sueldo mínimo es un limitante para el empleo formal?											
	¿Considera que el sueldo mínimo y el contrato formal son beneficiosos porque mejora la relación laboral con el empleado?											
Costos no salariales	¿Considera que el empleo formal supone riesgo de costos legales por conflictos laborales?											
	¿Considera que los costos de la adecuación a las normas de seguridad y salud son un limitante para tomar empleados directamente?											

	¿Considera que los costos no salariales contribuyen a la no formalización de las empresas?											
DIMENSIÓN 2: Formalización												
Pagos tributarios y contables	¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren en constituir la empresa?											
	¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren en los pagos tributarios y contables?											
Responsabilidad social y civil	¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren al asumir su responsabilidad social y civil de los trabajadores?											
	¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, acceso al crédito?											
	¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, competitividad?											
	¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, mejora de imagen?											
	¿Considera que la formalización conduce a la lealtad del empleado para con el empleador?											
Inversión	¿Considera que el empleo formal requiere mayor inversión por parte del empleador?											
	¿Considera que el empleo formal es inconveniente porque las necesidades variables del mercado no ameritan contrato formal?											
	¿Considera que no debería haber exigencia de empleo formal, y que el mercado debería decidir?											
DIMENSIÓN 3: Satisfacción de usuarios												
Nivel de empleo	¿Considera que la formalización laboral reduce el empleo; es decir tiene un efecto negativo?											


	¿Considera que el empleador ve como una actividad no rentable si es que formaliza a sus empleados, por asumir legalmente los costos de formalización?											
	¿Considera que una empresa sea inviable por no formalizar a sus empleados a pesar que existen diferentes regímenes laborales de acuerdo a las economías de las empresas?											
	¿Considera que una empresa que no formaliza a sus empleados contribuye a aumentar el índice de pobreza del país?											
Empleador	¿Considera que tener empleados formales es motivo de orgullo para la empresa?											
	¿Considera que tener empleados formales mejora la imagen a la empresa?											
	¿Considera que tener empleados da más ventaja competitiva a la empresa?											
	¿Considera que tener empleados formales mejora su desempeño y genera compromiso con la empresa?											
Empleados	¿Considera que una empresa con alta rotación de personal no debe de formalizar a sus empleados?											
	¿Considera que una empresa con trabajadores temporales no debe formalizar a sus empleados?											
	¿Considera que una empresa informal no ofrece seguridad económica a sus empleados?											
	¿Considera que una empresa que tiene empleados informales no puede exigir el mejor recurso humano?											
	¿Considera que una empresa es tan competitiva como empleados formales tenga?											

DATOS DEL EXPERTO:

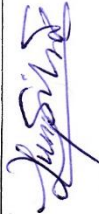
Nombres y Apellidos			DNI N°	
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria			Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad			Teléfono Celular	
Grado Académico				
Mención				
FIRMA		Lugar y Fecha:		

Anexo 4. Ficha de validación de expertos


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Elio Gutiérrez Pesantes		DNI N°	17943311
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	Ta Tu Cusi Yupanqui 875		Teléfono domicilio	402012
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial		Teléfono Celular	948856593
Grado Académico	Doctor			
Mención	Cervezas e Ingeniería			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo - 04/09/2012	

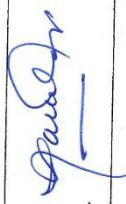
DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	JOSÉ WIL SILVA VILLANUEVA		DNI N°	1792 3108
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	AVDA. MOQUE NO 704		Teléfono domicilio	294666
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO QUÍMICO		Teléfono Celular	93689150
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS E INGENIERÍA			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04/09/2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	ORIVEL JACKSON BUCHELLI PERALES		DNI N°	19227350
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	CALLE SANTA ROSA HZA "S" - 27- LA MERCE			
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL - ECONOMISTA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS E INGENIERIA / ADMINISTRACION DE NEGOCIOS			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE DEL 2017	

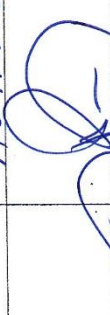
DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	NILTON ESTERSON ZAVALETA GUTIERREZ		DNI N°	17911348
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	URB. LA ESPERANZA M2-E LOTE 2 - TRUJILLO			
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METALURGISTA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIA Y TECNOLOGÍA MATERIALES			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE 2017	


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	JORGE WILFREDO VERA ALVARADO		DNI N°	18092322
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	AV. PABLO CASALS 350			
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METALURGISTA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS AMBIENTALES			
FIRMA	Jff.	Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:


Nombres y Apellidos	LINA BEATRIZ GUTIERREZ		DNI N°	17852866
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	COSTA 270 COL FERRADA		Teléfono domicilio	205882
Título Profesional / Especialidad	SUPERVISOR INDUSTRIAL		Teléfono Celular	945992892
Grado Académico	BACHILLER			
Mención	ADMINISTRACION			
FIRMA			Lugar y Fecha:	4/6/2014

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	HUMBERTO ANIBAL VERDE OLIVARES		DNI N°	17877788
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	CALLE FORTUNATO HERRERA 557-URB. CHIMU			
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ESTADISTICA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	ADMINISTRACION			
FIRMA			Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE 2017



 D. HUMBERTO ANIBAL VERDE OLIVARES
 LICENCIADO EN ESTADISTICA
 GOESPE N° 298

DATOS DEL EXPERTO:


Nombres y Apellidos	Pedro Manuel Morales Salazar		DNI N°	17940106
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	Calle Los Esmeraldas 350 - Urb. Sta. Rosa - Trujillo			
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Mecánico			
Grado Académico	Doctor			
Mención	En Administración de la Educación			
FIRMA			Lugar y Fecha:	Trujillo, 12 de agosto del 2017

Ing. Pedro Manuel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 MAG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

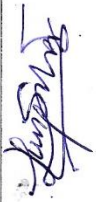
DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	LUISA ANGÉLICA OREJUELA GUERRERO		DNI N°	17814507
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	CALLE LAS MAGNOLIAS N° 494 - CALIF.			
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO QUIMICO			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	EN CIENCIA E INGENIERÍA			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SETIEMBRE 2017	


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	RICHARD ALEJANDRO AVILA MORALES		DNI N°	181388430
Nombre del instrumento	Cuestionario de efectividad de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo			
Dirección domiciliaria	Calle Hipócrates N° 265 Urb. Daniel Koyle		Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial		Teléfono Celular	964 791 791
Grado Académico	Doctor			
Mención	Planificación y Gestión			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Tumbes, 04/09/2017	


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	JOSE UIS SILVA VILASNUOVA		DNI N°	17423108
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	AVENIDA MOCHE N° 704		Teléfono domicilio	294666
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO QUÍMICO		Teléfono Celular	936939150
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS E INGENIERÍA			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04/09/2017	


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	ORIVIEL JACKSON BUCHELL PERALES		DNI N°	19227350
Nombre del Instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	CALLE SANTA ROSA N° 5 - 27 - URB. LA MERCEZ			
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL - ECONOMISTA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIAS E INGENIERIA / ADMINISTRACION DE NEGOCIOS			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE DEL 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	RICHARD ALEJANDRO AUILA MORILLAS		DNI N°	18138430
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	Calle Hipócrates n° 265 Urb. Daniel Mayle			
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial			
Grado Académico	Doctor			
Mención	Planificación y Gestión			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Tumblo, 04/09/2017	

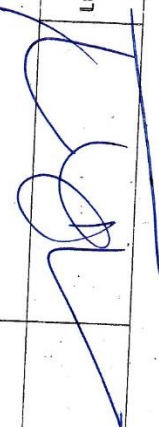
DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	NILTON ESTERSON ZAVALA GUTIERREZ		DNI N°	17911348
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	URB. LA ESTERALDA M2-E LOTE 2 - TRUJILLO			
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METALURGISTA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	CIENCIA Y TECNOLOGÍA MATERIALES			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SEPTIEMBRE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	JORGE WILFREDO VERA ALVARADO		DNI N°	48092322
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	AV. PABLO CASAS 350		Teléfono domicilio	207154
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO METANOLÓGICO		Teléfono Celular	998 476809
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTALES			
Mención	CIENCIAS AMBIENTALES			
FIRMA	J. Vera	Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017	


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos		LUIS A. BENITEZ GUTIERREZ		DNI N°		17872806	
Nombre del instrumento		Cuestionario de empleo formal					
Dirección domiciliaria		CST 41 LOT 270 VOB. CACITERNIO					
Título Profesional / Especialidad		INGENIERO INSTRUM.					
Grado Académico		DOCTOR					
Mención		ADMINISTRACION					
FIRMA				Lugar y Fecha:		+ 16/09/17	

288502


943392846

DATOS DEL EXPERTO:

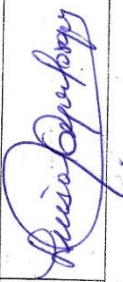
Nombres y Apellidos	HUMBERTO ANIBAL VERDE OLIVARES		DNI N°	17877788
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	CALLE FORTUNATO NEBRERA SSI-URB. CHIMU			
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ESTADISTICA			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	ADMINISTRACION			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Troyito, 04 DE SETIEMBRE 2017	

Dr. HUMBERTO ANIBAL VERDE OLIVARES
 LICENCIADO EN ESTADISTICA
 COESPE N° 290


DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Pedro Otomiel Morales Salazar		DNI N°	17910106
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés - Trujillo			
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Mecánico			
Grado Académico	Doctor			
Mención	En Administración de la Educación			
FIRMA	 Ing. Pedro Otomiel Morales Salazar LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA ING. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO L. DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		Lugar y Fecha: Trujillo, 12 de Agosto del 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	LUIA ANGÉLICA OREJUELA GUERRERO		DNI N°	17814507
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	CALLE LAS MAGNOLIAS N° 494 - URB CALIF.			
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO QUÍMICO			
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	EN CIENCIA E INGENIERIA			
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 04 DE SETIEMBRE 2017	

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	Elías Gutiérrez Pesantes		DNI N°	17943311
Nombre del instrumento	Cuestionario de empleo formal			
Dirección domiciliaria	TITU Cusi Yupanqui B75			
Título Profesional / Especialidad	Doctor			
Grado Académico	Ciencias e Ingeniería			
Mención				
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trojillo - 09/09/2017	
			Teléfono domicilio	402012
			Teléfono Celular	948856523

Anexo 5.

Tabla resumen de juicio de expertos

Evaluación de los ítems mediante el juicio de los 10 expertos para instrumento efectividad de normas laborales

ITEMS	CRITERIOS	JUECES										Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Desición Lawshe
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10						
¿Crees que los trabajadores ganan más del sueldo mínimo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Consideras que cuándo laboran horas extras los trabajadores informales les remuneran?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Consideras que a los trabajadores les hacen firmar contrato de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Crees que el empleador le descuenta el seguro social al trabajador?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

¿Consideras que el lugar donde trabaja puede soportar sismos?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el lugar donde trabaja puede soportar incendios?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el lugar donde trabaja puede soportar emanación de vapores tóxicos?	Redacción	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.90	0.001	Válido	0.80	Excelente Validez
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.80	0.049	Válido	0.60	Válida
¿Considera que su actividad laboral le causa problemas de salud como alergia, fatiga y dolores localizados?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Crees que los trabajadores ganan más del sueldo mínimo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que existen los suficientes inspectores laborales para hacer cumplir la ley en todas las empresas de la región?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que los inspectores laborales están capacitados y son idóneos para realizar su labor inspectiva?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la SUNAFIL cuenta con la tecnología adecuada para dar facilidades a los usuarios en sus denuncias y/o descargos?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la SUNAFIL cuenta con personal especializado para dar solución a temas específicos laborales y de seguridad y salud en el trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la SUNAFIL carece de recursos económicos para llevar a cabo las actuaciones inspectivas?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que existen empresas sancionadas por incumplimiento de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que las empresas asumen su responsabilidad social y civil al no cumplir las	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo?	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la norma ha servido para que los empleados no cometan excesos contra el empleador?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la norma ha servido para que el empleador no cometa excesos contra los empleados?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la norma es efectiva en su prescripción, lo que señala, respecto a asuntos especializados, específicos, como por ejemplo, riesgos psicosociales?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la norma es efectiva en su prescripción, lo que señala, respecto a asuntos especializados, específicos, como por ejemplo, lugares inseguros de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la norma es efectiva en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, como por ejemplo el pago de horas extras?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

¿Considera que la norma es efectiva en cuanto al cumplimiento de los beneficios de los trabajadores como por ejemplo, no trabajar en días feriados?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Fuente: Datos obtenidos del juicio de los expertos

Evaluación de los ítems mediante el juicio de los 10 expertos para instrumento Empleo Formal

ITEMS	CRITERIOS	JUECES										Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Desición Lawshe
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10						
¿Considera que las obligaciones salariales son un sobre costo para la mano de obra que va más allá del sueldo mínimo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el sueldo mínimo es un limitante para el empleo formal?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el sueldo mínimo y el contrato formal son beneficiosos porque mejora la relación laboral con el empleado?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el empleo formal supone riesgo de costos legales por conflictos laborales?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que los costos de la adecuación a las normas de seguridad y salud son un limitante para tomar empleados directamente?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que los costos no salariales contribuyen a la no formalización de las empresas?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren en constituir la empresa?	Redacción	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.90	0.001	Válido	0.80	Excelente Validez
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.80	0.049	Válido	0.60	Válida
¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren en los pagos tributarios y contables?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren al asumir su responsabilidad social y civil de los trabajadores?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, acceso al crédito?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

otras al empleador como por ejemplo, competitividad?	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, mejora de imagen?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que la formalización conduce a la lealtad del empleado para con el empleador?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el empleo formal requiere mayor inversión por parte del empleador?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el empleo formal es inconveniente porque las necesidades variables del mercado no ameritan contrato formal?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que no debería haber exigencia de empleo formal, y que el mercado debería decidir?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

¿Considera que la formalización laboral reduce el empleo; es decir tiene un efecto negativo?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que el empleador ve como una actividad no rentable si es que formaliza a sus empleados, por asumir legalmente los costos de formalización?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que una empresa sea inviable por no formalizar a sus empleados a pesar que existen diferentes regímenes laborales de acuerdo a las economías de las empresas?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que una empresa que no formaliza a sus empleados contribuye a aumentar el índice de pobreza del país?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que tener empleados formales es motivo de orgullo para la empresa?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que tener empleados formales mejora la imagen a la empresa?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que tener empleados da más ventaja competitiva a la empresa?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que tener empleados formales mejora su desempeño y genera compromiso con la empresa?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que una empresa con alta rotación de personal no debe de formalizar a sus empleados?	Redacción	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.90	0.001	Válido	0.80	Excelente Validez
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que una empresa con trabajadores temporales no debe formalizar a sus empleados?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que una empresa informal no ofrece seguridad económica a sus empleados?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿ Considera que una empresa que tiene empleados informales no puede exigir el mejor recurso humano?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
¿ Considera que una empresa es tan competitiva como empleados formales tenga?	Redacción	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00	0.001	Válido	1.00	Validez perfecta

Anexo 6.

Ficha técnica del instrumento.

Ficha técnica instrumento Efectividad de normas laborales

1. Nombre:

Cuestionario de efectividad de Normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo

2. Autor:

Mg. Inostroza Aguilar, Oswaldo Ricardo

3. Objetivo:

Determinar el nivel de efectividad de Normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en los trabajadores de las empresas registradas en La Libertad.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.
- Confié Ud. en que esta es una encuesta para una investigación académica, la empresa donde trabaja no vera los resultados de su encuesta. LA CONFIDENCIALIDAD ESTA TOTALMENTE GARANTIZADA

5. Usuarios (muestra):

Muestra representativa de trabajadores de empresas registradas en la SUNAT La Libertad

6. Unidad de análisis:

Trabajador de empresa inscrita en la Sunat La Libertad

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 21 ítems, agrupadas en cuatro dimensiones de la efectividad de las normas socio laborales y su escala es de cero y un punto por cada ítem.
- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, fuera del horario de trabajo consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de medición.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales se le entregara será el cuestionario bolígrafo y tablero toma datos.

8. Estructura:

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE	
			Si	No
Normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo	Protección del trabajador	¿Crees que los trabajadores ganan más del sueldo mínimo?		
		¿Consideras que cuándo laboran horas extras los trabajadores informales les remuneran?		
		¿Consideras que a los trabajadores les hacen firmar contrato de trabajo?		
		¿Crees que el empleador le descuenta el seguro social al trabajador?		
		¿Consideras que el lugar donde trabaja puede soportar sismos?		
		¿Considera que el lugar donde trabaja puede soportar incendios?		
		¿Considera que el lugar donde trabaja puede soportar emanación de vapores tóxicos?		
		¿Considera que su actividad laboral le causa problemas de salud como alergia, fatiga y dolores localizados?		
	Implementación	¿Considera que existen los suficientes inspectores laborales para hacer cumplir la ley en todas las empresas de la región?		
		¿Considera que los inspectores laborales están capacitados y son idóneos para realizar su labor inspectiva?		
		¿Considera que la SUNAFIL cuenta con la tecnología adecuada para dar facilidades a los usuarios en sus denuncias y/o descargos?		
		¿Considera que la SUNAFIL cuenta con personal especializado para dar solución a temas específicos laborales y de seguridad y salud en el trabajo?		
		¿Considera que la SUNAFIL carece de recursos económicos para llevar a cabo las actuaciones inspectivas?		
	Coerción	¿Considera que existen empresas sancionadas por incumplimiento de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo?		
		¿Considera que las empresas asumen su responsabilidad social y civil al no cumplir las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo?		
		¿Considera que la norma ha servido para que los empleados no cometan excesos contra el empleador?		
		¿Considera que la norma ha servido para que el empleador no cometa excesos contra los empleados?		
	Cumplimiento	¿Considera que la norma es efectiva en su prescripción, lo que señala, respecto a asuntos especializados, específicos, como por ejemplo, riesgos psicosociales?		
		¿Considera que la norma es efectiva en su prescripción, lo que señala, respecto a asuntos especializados, específicos, como por ejemplo, lugares inseguros de trabajo?		
		¿Considera que la norma es efectiva en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, como por ejemplo el pago de horas extras?		
		¿Considera que la norma es efectiva en cuanto al cumplimiento de los beneficios de los trabajadores como por ejemplo, no trabajar en días feriados?		

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable dependiente: Efectividad de Normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo

Intervalo %de rango de escala	Nivel
>80% a <=100	Efectiva
>60% a <=80	Medianamente efectiva
Hasta 60%	Inefectiva

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo %de rango de escala	Nivel
- Protección al trabajador	>80% a <=100	Efectiva
- Implementación	>60% a <=80	Medianamente efectiva
- Coerción	Hasta 60%	Inefectiva
- Cumplimiento		

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

si = 3

No = 2

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de 10 expertos

1. Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel
2. Dr. Verde Olivares Humberto Aníbal
3. Dr. Ávila Morillas Richard Alejandro
4. Dr. Silva Villanueva José Luis
5. Dr. Buchelli Perales Orivel Jackson
6. Dr. Zavaleta Gutiérrez Nilthon Emerson
7. Dr. Vera Alvarado Jorge Wilfredo
8. Dr. Benítez Gutiérrez Luis
9. Dr. Orejuela Guerrero Luisa Angélica
10. Dr. Gutiérrez Pesantes Elías

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.914, que corresponde a un instrumento altamente confiable.

Ficha técnica instrumento impacto en el empleo formal

1. Nombre:

Cuestionario impacto en el Empleo formal

2. Autor:

Mg. Inostroza Aguilar, Oswaldo Ricardo

3. Objetivo:

Determinar el impacto en el empleo formal de las normas sociolaborales en los trabajadores de las empresas registradas en La Libertad.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.
- Confié Ud. en que esta es una encuesta para una investigación académica, la empresa donde trabaja no vera los resultados de su encuesta. LA CONFIDENCIALIDAD ESTA TOTALMENTE GARANTIZADA

5. Usuarios (muestra):

Muestra representativa de trabajadores de empresas registradas en la SUNAT La Libertad

6. Unidad de análisis:

Trabajador de empresa inscrita en la Sunat La Libertad

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 21 ítems, agrupadas en cuatro dimensiones de la efectividad de las normas socio laborales y su escala es de cero y un punto por cada ítem.
- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, fuera del horario de trabajo consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de medición.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales se le entregara será el cuestionario bolígrafo y tablero toma datos.

8. Estructura:

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Total, Desacuerdo	NS/NO	De acuerdo	Total acuerdo	
Empleo formal	Costos	¿Considera que las obligaciones salariales son un sobre costo para la mano de obra que va más allá del sueldo mínimo?					
		¿Considera que el sueldo mínimo es un limitante para el empleo formal?					
		¿Considera que el sueldo mínimo y el contrato formal son beneficiosos porque mejora la relación laboral con el empleado?					
		¿Considera que el empleo formal supone riesgo de costos legales por conflictos laborales?					
		¿Considera que los costos de la adecuación a las normas de seguridad y salud son un limitante para tomar empleados directamente?					
		¿Considera que los costos no salariales contribuyen a la no formalización de las empresas?					
	Formalización	¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren en constituir la empresa?					
		¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren en los pagos tributarios y contables?					
		¿Considera que la formalización es costosa por los gastos que se incurren al asumir su responsabilidad social y civil de los trabajadores?					
		¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, acceso al crédito?					
		¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, competitividad?					
		¿Considera que la formalización le da muchas ventajas financieras y otras al empleador como por ejemplo, mejora de imagen?					
		¿Considera que la formalización conduce a la lealtad del empleado para con el empleador?					
		¿Considera que el empleo formal requiere mayor inversión por parte del empleador?					
		¿Considera que el empleo formal es inconveniente porque las necesidades variables del mercado no ameritan contrato formal?					
		¿Considera que no debería haber exigencia de empleo formal, y que el mercado debería decidir?					
	Satisfacción de usuarios	¿Considera que la formalización laboral reduce el empleo; es decir tiene un efecto negativo?					
		¿Considera que el empleador ve como una actividad no rentable si es que formaliza a sus empleados, por asumir legalmente los costos de formalización?					
		¿Considera que una empresa sea inviable por no formalizar a sus empleados a pesar que existen diferentes regímenes laborales de acuerdo a las economías de las empresas?					
		¿Considera que una empresa que no formaliza a sus empleados contribuye a aumentar el índice de pobreza del país?					

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Total, Desacuerdo	NS/NO	De acuerdo	Total acuerdo	
		¿Considera que tener empleados formales es motivo de orgullo para la empresa?					
		¿Considera que tener empleados formales mejora la imagen a la empresa?					
		¿Considera que tener empleados da más ventaja competitiva a la empresa?					
		Considera que tener empleados formales mejora su desempeño y genera compromiso con la empresa?					
		¿Considera que una empresa con alta rotación de personal no debe de formalizar a sus empleados?					
		¿Considera que una empresa con trabajadores temporales no debe formalizar a sus empleados?					
		¿Considera que una empresa informal no ofrece seguridad económica a sus empleados?					
		¿Considera que una empresa que tiene empleados informales no puede exigir el mejor recurso humano?					
		¿Considera que una empresa es tan competitiva como empleados formales tenga?					

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable dependiente: Efectividad de Normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo

Intervalo %de rango de escala	Nivel
>80% a <=100	Alto impacto
>60% a <=80	Medio impacto
Hasta 60%	Bajo impacto

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Costos	>80% a <=100	Efectiva
- Efectos	>60% a <=80	Medianamente efectiva
- Satisfacción de usuarios	Hasta 60%	Inefectiva

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- 1 Total desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 No sabe/no opina
- 4 De acuerdo
- 5 Total acuerdo

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de 10 expertos

1. Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel
2. Dr. Verde Olivares Humberto Aníbal
3. Dr. Ávila Morillas Richard Alejandro
4. Dr. Silva Villanueva José Luis
5. Dr. Buchelli Perales Orivel Jackson
6. Dr. Zavaleta Gutiérrez Nilthon Emerson
7. Dr. Vera Alvarado Jorge Wilfredo
8. Dr. Benítez Gutiérrez Luis
9. Dr. Orejuela Guerrero Luisa Angélica
10. Dr. Gutiérrez Pesantes Elías

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.823, que corresponde a un instrumento altamente confiable.